

Digitized by the Internet Archive  
in 2023 with funding from  
University of Toronto

<https://archive.org/details/31761116493206>











HOUSE OF COMMONS

Issue No. 15

Monday, March 23, 1992

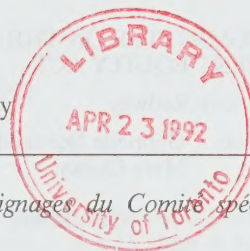
Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 15

Le lundi 23 mars 1992

Président: Alan Redway



*Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the*

## Review of the Employment Equity Act

*Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'*

## Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada, 1985, 2<sup>ième</sup> supplément, chapitre 23)

WITNESSES:

(See back cover)

TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,  
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,  
1991-1992



SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE  
EMPLOYMENT EQUITY ACT

*Chairperson:* Alan Redway

*Vice-Chairmen:* Gabrielle Bertrand  
Mary Clancy

Members

Bruce Halliday  
Charles A. Langlois  
John Nunziata  
Robert Skelly  
Walter Van De Walle—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

*Clerk of the Committee*

Membership Changes

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Monday, March 23, 1992:

Walter Van De Walle replaced Bill Attewell.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA  
LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

*Président:* Alan Redway

*Vice-présidentes:* Gabrielle Bertrand  
Mary Clancy

Membres

Bruce Halliday  
Charles A. Langlois  
John Nunziata  
Robert Skelly  
Walter Van De Walle—(8)

(Quorum 5)

*La greffière du Comité*

Monique Hamilton

Changements à la liste des membres

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le lundi 23 mars 1992:

Walter Van De Walle remplace Bill Attewell.



## MINUTES OF PROCEEDINGS

MONDAY, MARCH 23, 1992  
(17)

[Text]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 6:33 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

*Members of the Committee present:* Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway, Robert Skelly and Walter Van De Walle.

*In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament:* Nancy Holmes, Research Officer.

*Witnesses: From the Royal Canadian Mounted Police:* J.P.R. Murray, Deputy Commissioner. *From the Saskatchewan Wheat Pool:* Michael Roberts, Director, Human Resources Division; Helgi Goodman, Manager, Market Analysis and Co-Chairperson; Bonnie Pearson, Senior Staff Representative and Co-Chairperson; and Denise Barry, Employment Equity Coordinator. *From the Assembly of First Nations:* Bill Montour, Chief of Staff. *From the Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail:* Lise Leduc, Director General; and Lise Lafrance, Responsible Officer, Access to Equality Program. *From the Canadian Manufacturers' Association:* Jan Wade, Vice-President, Human Resources; Jo-Ann Ball, Director, Human Resources; and John Howatson, Director, Manufacturing Competitiveness. *From the Committee for the Advancement of Native Employment:* Charles Hill, Spokesperson; and Claude Aubin, Executive.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (*See Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

The witness from the Royal Canadian Mounted Police made an opening statement and answered questions.

Helgi Goodman and Bonnie Pearson from the Saskatchewan Wheat Pool, each made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

The witness from the Assembly of First Nations made an opening statement and answered questions.

Lise Leduc, from the Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

The witnesses from the Canadian Manufacturers' Association each made an opening statement and answered questions.

Charles Hill, from the Committee for the Advancement of Native Employment, made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

## PROCÈS-VERBAL

LE LUNDI 23 MARS 1992  
(17)

[Traduction]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 18 h 33, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

*Membres du Comité présents:* Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway, Robert Skelly et Walter Van De Walle.

*Aussi présente:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes, attachée de recherche.

*Témoins: De la Gendarmerie royale du Canada:* J.P.R. Murray, sous-commissaire. *Du Saskatchewan Wheat Pool:* Michael Roberts, directeur, Services des relations humaines; Helgi Goodman, gérant, Analyse du marché et coprésident; Bonnie Pearson, représentante des cadres supérieurs et coprésidente; et Denise Barry, coordonnatrice, Équité en matière d'emploi. *De l'Assemblée des premières nations:* Bill Montour, directeur général. *Du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail:* Lise Leduc, directrice générale; Lise Lafrance, responsable, Comité des programmes d'accès à l'égalité. *De l'Association des manufacturiers canadiens:* Jan Wade, vice-présidente, Relations humaines; Jo-Ann Ball, directrice, Ressources humaines; John Howatson, directeur, Compétitivité manufacturière. *Du Comité pour la promotion de l'emploi autochtone:* Charles Hill, intervenant. Claude Aubin, directeur.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (Lois révisées du Canada (1985), 2<sup>e</sup> suppl., c. 23). (*Voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule n° 1*).

Le témoin de la Gendarmerie royale du Canada fait un exposé et répond aux questions.

Helgi Goodman et Bonnie Pearson, du Saskatchewan Wheat Pool, font chacun un exposé et, avec les autres témoins, répondent aux questions.

Le témoin de l'Assemblée des premières nations fait un exposé et répond aux questions.

Lise Leduc, du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.

Les témoins de l'Association des manufacturiers canadiens font chacun un exposé et répondent aux questions.

Charles Hill, du Comité pour la promotion de l'emploi autochtone, fait un exposé puis, avec l'autre témoin, répond aux questions.



At 9:49 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

À 21 h 49, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

Monique Hamilton

*La greffière du Comité*

*Clerk of the Committee*

Monique Hamilton

Luc Fortin

*Greffier de comité*

*Committee Clerk*

Luc Fortin

[Texte]

## EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Monday, March 23, 1992

• 1833

**The Chairman:** We'll call the meeting to order. We want to thank our first witnesses for being with us this evening. We're looking forward to your presentation. First of all, perhaps you'd be kind enough to formally identify yourselves for the record, then we'll be pleased to have your presentation.

**Deputy Commissioner Phil Murray (Royal Canadian Mounted Police):** My colleagues with me this evening, Mr. Chairman, are Assistant Commissioner Gerry Leahy, our director of personnel, and Corporal Marlene Allard, our employment equity analyst in the RCMP.

I would like to thank the committee on behalf of Commissioner Inkster for the opportunity to appear before you here this evening to update you on employment equity initiatives in the RCMP. Although the act does not apply to the RCMP, I want to assure you that the RCMP is committed to continuing with progressive actions in all areas of employment equity.

• 1835

As a direct result of the progressive policy recommendations adopted by the government, we have already begun a joint co-operative program with the Canadian Human Rights Commission.

Au cours d'un exposé présenté devant votre Comité, le président de la Commission, M. Max Yalden, a fait l'éloge des pratiques de la GRC en disant:

Je considère que la GRC a établi un bon programme pour l'équité en matière d'emploi, qui est essentiellement bien structuré.

Dans un bulletin destiné au personnel de la Gendarmerie suivant l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le commissaire Inkster a exprimé le commentaire suivant qui, je crois, résume bien la position de la GRC sur la question:

La loi ne s'applique pas spécialement à la GRC. Cependant, je dois rendre compte au gouvernement pour garantir que nos pratiques en matière d'emploi sont conformes, dans la mesure du possible, aux désirs du Parlement dans ce domaine.

Commissioner Inkster further commented:

I have stated that the membership of the force should, if at all possible, reflect the Canadian mosaic. It is not my intention to further that goal by the setting of arbitrary quotas or the lowering of standards. I fully appreciate what has to be done and that it will take time to do it.

Our personnel policies will be fully examined to determine what artificial barriers, if any, might exist to the detriment of recruiting qualified members from visible minority communities.

I wish to assure you that these initiatives, which have my full endorsement and support, are no cause for disquiet or apprehension. Canada has become a multi-racial and multi-cultural society. As one of the great institutions, the force must change to reflect this diversity or we will simply not be capable of performing the duties entrusted to us.

[Traduction]

## TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le lundi 23 mars 1992

**Le président:** La séance est ouverte. Nous remercions nos premiers témoins d'avoir bien voulu comparaître ce soir. Nous sommes impatients d'entendre votre témoignage. Je vous saurais gré de bien vouloir vous présenter pour les fins du compte rendu avant de passer à votre exposé.

**Le sous-commissaire Phil Murray (Gendarmerie royale du Canada):** Les collègues qui m'accompagnent ce soir, monsieur le président, sont le commissaire adjoint Gerry Leahy, directeur du personnel, et la caporale Marlene Allard, notre analyste de l'équité en matière d'emploi.

Je désire remercier le comité, au nom du commissaire Inkster, de m'avoir donné l'occasion aujourd'hui de m'entretenir sur les initiatives de la Gendarmerie en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi. Bien que la Loi ne s'applique pas à la GRC, je tiens néanmoins à vous assurer que la Gendarmerie s'engage à poursuivre ses activités dans le domaine.

Conformément aux recommandations entérinées par le gouvernement, nous avons déjà lancé deux programmes conjoints avec la Commission canadienne des droits de la personne.

Mr. Yalden, Chief Commissioner of the Canadian Human Rights Commission, in an appearance before your committee, commented on the RCMP approach to employment equity:

The RCMP have quite an elaborate and I think fundamentally well worked out approach to employment equity.

In a bulletin to all RCMP staff following the proclamation of the Employment Equity Act, Commissioner Inkster made the following comment which I believe sums up the position of the RCMP on employment equity:

The Act does not specifically apply to the RCMP. However, I am responsible and accountable to government to ensure that our employment practices, to the extent possible, conform to Parliament's wishes in this area.

Le commissaire a poursuivi en déclarant:

J'ai indiqué que les membres de la GRC devraient, si c'est possible, être le reflet de la mosaïque canadienne. Je n'ai pas l'intention de poursuivre ce but en établissant des quotas arbitraires ou en abaissant les normes. Je sais qu'il y a beaucoup à faire et qu'il faudra y mettre du temps.

Nous examinerons attentivement nos politiques en matière de personnel pour déterminer quelles barrières artificielles, s'il en est, empêchent de recruter des membres qualifiés au sein des minorités visibles.

Je désire vous assurer que ces initiatives, qui ont tout mon appui, ne devraient causer ni inquiétude ni appréhension. Le Canada est devenu une société multiraciale et multiculturelle. En sa qualité d'institution importante, la GRC doit changer pour tenir compte de cette diversité, sous peine de ne pouvoir accomplir les tâches qui lui sont confiées.



## [Text]

Le commissaire reconnaît qu'on doit augmenter les effectifs féminins au sein des gestionnaires de la Gendarmerie. À ce sujet, il a déclaré, dans son énoncé directionnel de 1991-1992:

For the past 17 years, female members of the RCMP have contributed to our strength and success. I am impressed by their expertise and tenacity. I therefore encourage divisional managers to use our personnel systems to open up promotional opportunities that offer a chance to qualified women of the RCMP to help shape our future organization. Female officers will bring a new perspective to police management.

I would now like to give you a brief overview of the employment equity initiatives undertaken by the RCMP.

Beginning in 1974 we began hiring females as regular members of the RCMP and since that time they have become one of our designated hiring groups. As of the end of February 1992 we have 1,384 regular female members, who are progressing through the ranks and are now in the position to take on the higher level responsibilities of commissioned officers. In addition, there are 765 female civilian members, occupying various positions in the force, up to and including the senior executive level.

Following a federal task force report in 1973, entitled *Policing on Reserves*, the force instituted the native special constable program. This program allowed aboriginal applicants to join the force with lower educational requirements and perform a wide range of policing duties in aboriginal communities. In addition, the Aboriginal Constable Development Program was recently initiated to provide aboriginal members an opportunity to join the RCMP as fully qualified regular members. The program is designed to upgrade the educational level of aboriginal applicants so they pre-qualify prior to recruit training.

As of February 20, 1992, the RCMP has 18 Inuit, 87 Métis, 31 non-registered, and 198 registered aboriginal regular members, self-identified, for a total of 334, making up 2.1% of the RCMP strength.

• 1840

La GRC recrute aussi activement des membres des minorités visibles. Au 20 février dernier, elle en comptait 166 comme membres réguliers.

In addition, to achieve employment equity the force has voluntarily met the requirements of paragraphs 4(a) and 4(b) of the Employment Equity Act by: removing height restrictions; publishing a commissioner's bulletin promoting employment equity; forming an aboriginal policing directorate; forming a national recruiting team made up of members of the target groups; forming a multicultural liaison branch; forming a national advisory committee on visible

## [Translation]

The Commissioner recognizes that there must be greater participation of female members at the management level in the Force. In his 1991-92 Directional Statement, he made the following observation:

Tout au long des 17 dernières années, les membres féminins ont contribué à la force et au succès de la Gendarmerie. Impressionné par leurs compétences et leur ténacité, j'encourage les gestionnaires divisionnaires à offrir, par nos systèmes du personnel, des possibilités d'avancement aux femmes qualifiées de la GRC afin qu'elles puissent aider à modeler notre organisation. Les femmes officiers apporteront une nouvelle dimension à l'administration policière et contribueront au processus de revitalisation.

J'aimerais maintenant vous donner un aperçu des initiatives entreprises par la GRC dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

À partir de 1974, nous avons commencé à engager des femmes comme membres réguliers et ces dernières constituent depuis un de nos groupes de recrutement désignés. Au 27 février 1992, nous comptons 1,384 membres réguliers féminins. Les femmes montent en grade et sont désormais en mesure d'assumer des responsabilités accrues à titre d'officiers. De plus, 765 membres civils féminins occupent différents postes jusqu'au niveau de l'état major de la Gendarmerie.

À la suite du dépôt du rapport d'un groupe de travail fédéral sur la police dans les réserves en 1973, la Gendarmerie a lancé le Programme des gendarmes spéciaux autochtones. Ce programme a permis aux aspirants autochtones de se joindre à la GRC, même s'ils avaient un niveau d'instruction plus faible, et d'accomplir diverses fonctions au sein de leur communauté. De plus, la Gendarmerie a récemment mis en oeuvre le Programme de valorisation des gendarmes autochtones afin de permettre aux membres autochtones de devenir des membres réguliers pleinement qualifiés. Le Programme de valorisation des gendarmes autochtones vise à rehausser la scolarité des aspirants pour qu'ils soient admis à la formation de base des recrues.

Au 20 février 1992, la GRC comptait 18 Inuit, 87 Métis, 31 autochtones non inscrits et 198 autochtones inscrits pour un total de 334 membres réguliers autochtones, soit 2,1 p. 100 de l'effectif de la GRC.

The RCMP also actively recruits visible minority communities and has 166 visible minority regular members as of February 20, 1992.

De plus, en vue de réaliser l'équité en matière d'emploi, la Gendarmerie s'est volontairement conformée aux paragraphes 4a) et 4b) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi par l'abolition des exigences concernant la taille; la publication du bulletin du commissaire favorisant l'équité en matière d'emploi; la formation d'une direction de la police des autochtones; la création d'une équipe de recrutement nationale composée de membres des groupes désignés; la



## [Texte]

minorities and aboriginal people; forming community consultative committees; holding national and regional conferences involving minority groups; removing cultural bias from entrance examinations; changing our dress code; upgrading recruit advertising literature to represent designated groups; reassessing the policy on transfers and postings, which was perceived as a barrier for some of the designated groups; publishing a race relations booklet for members; improving the applicant interviewing process; designating group representation at the training academy; improving representation of designated groups and special functions; setting target numbers for recruiting of designated groups; hiring consultants to examine an appropriate recruiting formula for designated groups; issuing explicit instructions to divisions for the priority hiring of designated groups; requiring divisions to set out their individual recruiting strategies for those designated groups; developing a self-identification questionnaire; identifying special programs for our designated groups; appointing an employment equity analyst; removing barriers for upward mobility; instituting a leave-without-pay policy; allowing conversion from public servant to civilian member status.

Par ailleurs, la Gendarmerie s'est volontairement conformée aux articles 5, 6 et 7 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi en remettant à la Commission canadienne des droits de la personne des rapports annuels en 1989 et 1990, puis en effectuant en 1991 l'analyse comparée des deux rapports pour la présenter également à la Commission.

The force recently entered into a co-operative three-year review plan with the Canadian Human Rights Commission, which will comprise the following three stages: an availability analysis, which is presently taking place, followed by a review of employment policies and practices, and finally by the submission of a report and action plan.

Un des aspects les plus importants du plan concerne le contrôle que la Commission exercera sur le progrès accompli par la GRC. Je suis certain que le Comité reconnaîtra la portée d'un tel engagement.

In closing, I believe the approach we are following will allow us to achieve greater participation of the designated groups within the force.

For an organization like the RCMP, which is a creation of legislation, it is our view that a voluntary program with appropriate monitoring mechanisms would achieve your objectives with regard to employment equity. We must guard against imposed quotas becoming the end objectives in themselves, thus obscuring or pushing into the background the motivation and value of the program.

My colleagues and I would be pleased to answer any questions you may have, Mr. Chairman.

## [Traduction]

formation d'une sous-direction des liaisons multiculturelles; la mise sur pied d'un comité consultatif national sur les minorités visibles et les populations autochtones; l'établissement de comités consultatifs communautaires; la tenue de conférences nationales et régionales regroupant des groupes minoritaires; l'élimination des préjugés d'ordre culturel dans les examens d'admission; la révision du protocole vestimentaire; la représentation des groupes désignés dans les brochures de recrutement; la révision des lignes directrices en matière de mutations et d'affectations, qui étaient perçues comme des obstacles par certains groupes désignés; la publication d'une brochure sur les relations interculturelles à l'intention des membres; la révision du processus d'entrevues des candidats; la représentation des groupes désignés au sein du personnel de l'École de la GRC; la représentation des groupes désignés dans des fonctions spéciales; l'établissement de contingents pour le recrutement des groupes désignés; l'embauche de conseillers pour élaborer une formule de recrutement des groupes désignés; la communication de directives explicites aux divisions pour l'engagement prioritaire des groupes désignés; l'exigence pour les divisions d'élaborer leurs propres stratégies de recrutement des groupes désignés; l'élaboration d'un questionnaire laissant l'identification minoritaire à la discrétion du sujet; la détermination de programmes spéciaux pour les groupes désignés; la nomination d'un analyste de l'équité en matière d'emploi; l'élimination des obstacles à la promotion; l'élaboration de lignes directrices régissant les congés sans solde et l'autorisation de passer de la catégorie des fonctionnaires à celle des membres civils.

Also, the Force is voluntarily complying with sections 5, 6 and 7 of the Employment Equity Act by compiling annual reports in 1989 and 1990 and providing them to the Canadian Human Rights Commission. In 1991, the Force conducted a comparative analysis of those two reports and forwarded them directly to the Canadian Human Rights Commission.

Récemment, la Gendarmerie a élaboré conjointement avec la Commission un plan de révision triennuel en trois volets: une analyse de disponibilité qui est actuellement en cours, la révision des lignes directrices et des pratiques en matière d'emploi et, enfin, la présentation d'un rapport et d'un plan d'action.

The most significant aspect of this plan is that the Human Rights Commission will monitor our progress and I'm sure the committee will acknowledge the benefits of such a commitment.

En terminant, je crois que l'orientation poursuivie par la Gendarmerie lui permettra d'atteindre les buts d'équité qu'elle s'est fixée.

À titre d'organisation créée aux termes de la loi, la GRC est d'avis qu'un programme volontaire, doté des mécanismes de contrôle appropriés, devrait vous aider à réaliser vos objectifs d'équité en matière d'emploi. Il faut éviter de faire des quotas imposés une fin en soi, ce qui obscurcirait les motifs qui sous-tendent le programme et la valeur des initiatives.

Mes collègues et moi-même répondrons volontiers à vos questions, monsieur le président.



[Text]

**The Chairman:** I would just like to draw the committee's attention to the fact that we have six different groups of witnesses this evening. We are trying to restrict ourselves to the half-hour segments.

**Mme Bertrand (Brome—Missisquoi):** Monsieur le sous-commissaire, vous avez fait une présentation très positive. Vous semblez fier de vos initiatives.

• 1845

Cependant, pourquoi le commissaire, dont vous rapportez les propos aux pages 2 et 3, vous a-t-il mentionné que vous deviez augmenter les effectifs féminins au sein de la Gendarmerie royale? S'il a senti le besoin de vous le dire, est-ce parce qu'il y avait une lacune malgré tous vos efforts?

**D/Commr Murray:** In the context in which we presented this, I don't believe there necessarily could be perceived to be a weakness in the area of engagement up until that time. We must remember that in 1974 we started hiring female regular members for the first time. We have already hired 1,384 up until this particular time. That document I was referring to was following the legislation on the Employment Equity Act. It was a general reminder to all personnel involving all four of the designated groups. We're talking about females, visible minorities, aboriginals and disabled persons. It was in the context of a general reminder to all of our personnel about the importance of enhancing our female membership along with that of the other designated groups.

**Mme Bertrand:** Parlez-vous des effectifs en uniforme ou des 3,000 employés qui sont de la Fonction publique?

**D/Commr Murray:** No. Clearly we're separating the two. The 1,384 are fully trained police officers with the same powers and authorities as their male counterparts. Just to set the stage in the RCMP, we really have three categories of employees. We have our fully trained, regular members, who do the actual police work on the street. We have civilian members, who by and large provide operational support to those members—in our laboratories, for example. Then we have public servants, who provide administrative support.

The 1,384 are fully trained, regular members. The 765 female civilian members I talked about are part of that operational support group. In addition, of course, we have the public servant group, which I haven't referred to because we're talking this evening about those members who come under the RCMP Act.

**Mme Bertrand:** Vous semblez dire que vous respectez les dispositions de la loi. Vous opposeriez-vous à ce que la Gendarmerie royale soit un des organismes soumis à la loi?

**D/Commr Murray:** That particular issue is really left for this committee and for Parliament to decide. What I can say is that we have taken very positive actions to comply with the spirit and intent of the legislation as it exists today. We've been working in co-operation with the Canadian Human Rights Commission regarding our member side, and with the Treasury Board regarding the Public Service side. We certainly intend to continue that because we feel we have the

[Translation]

**Le président:** J'aimerais seulement signaler au comité que nous entendrons six groupes de témoins ce soir. Nous tenterons donc de nous limiter à une demi-heure pour chaque témoin.

**Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi):** Deputy Commissioner, you have made a very positive presentation. You seem very proud of your initiatives.

However, why did the commissioner when he made the comments that you quote on page 3, mention that you should increase the proportion of women at the RCMP? If he felt the need to tell you this, was it because this was a special problem despite all your efforts?

**S.-comm. Murray:** Dans le contexte dans lequel ces remarques ont été faites, je ne crois pas que l'on puisse nécessairement dire que le commissaire avait constaté une faiblesse dans ce domaine à l'époque. Il ne faut pas oublier que nous avons commencé à engager des femmes comme membres réguliers en 1974 et que nous en avons déjà recruté 1,384 jusqu'à ce moment-là. Le document auquel je fais allusion faisait suite à l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il s'agissait d'un rappel général à tout le personnel concernant la participation des quatre groupes désignés, soit les femmes, les minorités visibles, les autochtones et les personnes handicapées. Le commissaire voulait rappeler à tout le personnel qu'il était important d'augmenter la proportion des femmes et des autres groupes désignés au sein de notre effectif.

**Mrs. Bertrand:** Are you talking about the police officers or the 3,000 public service employees?

**S.-comm. Murray:** Non. Nous faisons une distinction claire entre les deux. Les 1,384 femmes qui ont été recrutées sont des policières qui jouissent des mêmes pouvoirs que leurs homologues masculins. Pour bien vous mettre dans le contexte, rappelons qu'il y a trois catégories d'employés à la GRC. Il y a les membres réguliers qui reçoivent une formation complète de policier et qui s'acquittent des tâches policières. Il y a les membres civils qui, essentiellement, assurent le soutien opérationnel, dans les laboratoires, par exemple. Puis, il y a les employés de la fonction publique qui s'occupent du soutien administratif.

Les 1,384 femmes sont des membres réguliers ayant reçu une formation complète de policier. J'ai aussi parlé de 765 membres civils qui font partie du groupe du soutien opérationnel. En outre, bien sûr, nous employons des fonctionnaires dont je n'ai pas parlé ce soir car nous ne traitons ici que des employés assujettis à la Loi sur la GRC.

**Mrs. Bertrand:** You seem to be saying that you respect the Employment Equity Act. Would you be opposed to seeing the RCMP become one of the organizations covered by the Act?

**S.-comm. Murray:** Il incombe à votre comité et au Parlement de régler cette question. Je peux cependant vous dire que nous avons pris des mesures positives pour nous conformer à l'esprit et à l'intention de la Loi telle qu'elle existe actuellement. Nous avons collaboré avec la Commission canadienne des droits de la personne en ce qui concerne nos membres, et avec le Conseil du Trésor en ce qui a trait aux employés de la fonction publique. Nous avons

[Texte]

larger obligation to provide a service that's reflective of the people we're providing police service to. It's part of our philosophy to try as much as possible to have our personnel be made up of those communities to which we're providing the policing service. It's very much a strategy to try to recruit from those kinds of communities.

**Mme Bertrand:** Donc, vous ne vous opposeriez pas à être assujettis à la loi?

**D/Commr Murray:** Whatever Parliament would decide, we would certainly live with.

**Mrs. Clancy (Halifax):** I have a couple of questions. First of all, how many regular members are there of the RCMP, male and female together?

**D/Commr Murray:** The total is in the neighbourhood of 17,000. I can give you the exact number.

**Mrs. Clancy:** That's not including officers or supports? I'm talking about uniformed officers.

• 1850

**D/Commr Murray:** No. The total here is 17,000. For regular members it is 15,592, and female members make up approximately 8.7% at the moment.

**Mrs. Clancy:** Is 1,384 8%?

**D/Commr Murray:** It's about 8.8%.

**Mrs. Clancy:** How many people do you recruit yearly to be regular members?

**D/Commr Murray:** In recent times we are recruiting fewer than we did traditionally. The force is not growing as it once did, like many other—

**Mrs. Clancy:** Just numbers. That is all I am interested in right now. I understand the reason for—

**D/Commr Murray:** Approximately 500 in the—

**Mrs. Clancy:** And how many of those would be female?

**D/Commr Murray:** In the coming year, this particular year, 1991-92, we will have engaged 109—

**Mrs. Clancy:** Okay.

**D/Commr Murray:** I am sorry. We recruited a grand total of 298 this particular year. In the coming year, 1992-93, we are projecting to engage approximately 500.

**Mrs. Clancy:** But 500 new.

**D/Commr Murray:** That is right.

**Mrs. Clancy:** And of those, will 109 be women?

**D/Commr Murray:** No. I am talking about out of this particular year, out of 298, 109 were women.

**Mrs. Clancy:** Okay.

**D/Commr Murray:** So, it is a—

**Mrs. Clancy:** You are getting better.

[Traduction]

la ferme intention de poursuivre nos efforts en ce sens car nous estimons avoir l'obligation de dispenser des services qui reflètent la population que nous desservons. Notre philosophie est de faire l'impossible pour que notre personnel soit le reflet des collectivités où nous dispensons des services de police. Nous tentons donc, dans le cadre de notre stratégie, de recruter des membres de ces collectivités.

**Mrs. Bertrand:** Therefore you would not be opposed to being covered by the Act?

**S.-comm. Murray:** Nous sommes disposés à nous conformer à la décision du Parlement, quelle qu'elle soit.

**Mme Clancy (Halifax):** J'ai quelques questions à vous poser. Tout d'abord, combien de membres réguliers la GRC compte-t-elle, hommes et femmes?

**S.-comm. Murray:** Au total, environ 17,000 membres. Mais je peux vous donner le nombre exact.

**Mme Clancy:** Cela ne comprend ni les officiers ni les employés de soutien? Il ne s'agit que des agents en uniforme.

**S.-comm. Murray:** Non. Le total s'élève à 17,000, dont 15,592 sont des membres réguliers. À l'heure actuelle, les femmes représentent environ 8,7 p. 100 de l'effectif.

**Mme Clancy:** Est-ce que 1,384 représente 8 p. 100?

**S.-comm. Murray:** C'est environ 8,8 p. 100.

**Mme Clancy:** Combien de membres réguliers recrutez-vous chaque année?

**S.-comm. Murray:** Depuis un certain temps, nous en recrutons moins qu'avant. Comme bien d'autres corps policiers, la GRC ne croît pas aussi rapidement que par le passé. . .

**Mme Clancy:** Contentez-vous de me donner des chiffres. Pour l'instant, c'est tout ce qui m'intéresse. Je sais pourquoi. . .

**S.-comm. Murray:** Environ 500 dans le. . .

**Mme Clancy:** Parmi les nouveaux venus, combien sont des femmes?

**S.-comm. Murray:** Au cours de l'année 1991-1992, nous en aurons embauché 109. . .

**Mme Clancy:** D'accord.

**S.-comm. Murray:** Je suis désolé. Cette année, nous avons recruté un grand total de 298 personnes. Pour l'année à venir, 1992-1993, nous projetons d'en embaucher environ 500.

**Mme Clancy:** Cinq cents nouveaux employés.

**S.-comm. Murray:** C'est exact.

**Mme Clancy:** Et sur le nombre, 109 seront des femmes?

**S.-comm. Murray:** Non, je parlais de l'année en cours. Sur les 298 nouvelles recrues, 109 étaient des femmes.

**Mme Clancy:** D'accord.

**S.-comm. Murray:** Par conséquent, cela représente une. . .

**Mme Clancy:** Vous vous améliorez.



[Text]

**D/Commr Murray:** About one third, a little better than one third this year.

**Mrs. Clancy:** Looking again at page 4, you talk about the fact that women have been in the RCMP since 1974 "and are now in the position to take on the more important responsibilities of commissioned officers." Are you saying that currently there are no female commissioned officers in the RCMP?

**D/Commr Murray:** That is correct. You must remember—

**Mrs. Clancy:** Okay. May I ask another question first?

**D/Commr Murray:** Sorry.

**Mrs. Clancy:** That is 17 years, almost 18 years. What would be the career path for your average bright young man who joined in 1974, to become a commissioned officer?

**D/Commr Murray:** It would be just a little bit slower than that. We are very much a bottom-entry organization, that everybody starts off at the bottom the same—

**Mrs. Clancy:** It would take more than 18 years for anybody to reach commissioned officer status?

**D/Commr Murray:** I should not say on average, not anybody. There is a very rare exception, but right now, in order to get to be a corporal, the average is something over 13 years—

**Mrs. Clancy:** That is a non-commissioned officer, right?

**D/Commr Murray:** That is a non-commissioned rank. That is the first promotion. Our average right now to get to officer is 18.25 years. I can say that we did look at the possibility of invoking one of the special measures the act talks about, vis-à-vis fast-tracking that. Having addressed the situation, the women themselves, the female members themselves—perhaps Corporal Allard can speak to this herself—really felt that they should contribute on the basis of merit and not be fast-tracked into that particular rank. What we have done this particular year, for the first time four women have advanced through our very elaborate process to qualify for commissioned officer, and that process is just being completed now. Over the next few months we will see our first female inspector in the RCMP, and certainly we are all looking forward to it.

**Mrs. Clancy:** How many non-commissioned officers are in the RCMP?

**D/Commr Murray:** We do not have those particular numbers—

**Mrs. Clancy:** Could you get them for us?

**D/Commr Murray:** We certainly can.

**Mrs. Clancy:** The obvious question that comes after that is how many women. Are there non-commissioned women officers?

**D/Commr Murray:** A considerable number. As a matter of fact, looking in terms of averages, you will see that the average corporal is running at 13.13 years of service and the women are averaging 13.0 years, right on to sergeant at 15.69, with the women averaging 15.66, so they are coming in just a little under average.

[Translation]

**S.-comm. Murray:** Cette année, cela représente environ un tiers ou même un peu plus d'un tiers.

**Mme Clancy:** À la page 3, vous signalez que la GRC emploie des femmes depuis 1974 et que ces dernières «sont désormais en mesure d'assumer des responsabilités accrues à titre d'officiers». Cela veut-il dire qu'il n'y a pas de femmes officiers à l'heure actuelle à la GRC?

**S.-comm. Murray:** C'est exact. Souvenez-vous que. . .

**Mme Clancy:** Très bien. Puis-je poser une autre question d'abord?

**S.-comm. Murray:** Excuse-moi.

**Mme Clancy:** Il y a maintenant de cela 17 ans, presque 18 ans. Quel serait le cheminement de carrière normal d'un jeune homme intelligent qui se serait joint à vos rangs en 1974. Combien de temps aurait-il mis pour devenir officier?

**S.-comm. Murray:** Son avancement aurait été un peu plus lent. Notre organisation est très égalitaire, en ce sens que toutes les nouvelles recrues commencent au bas de l'échelle. . .

**Mme Clancy:** Il faut donc plus de 18 ans pour accéder au rang d'officier?

**S.-comm. Murray:** Pas en moyenne. Il y a de très rares exceptions, mais à l'heure actuelle, il faut attendre en moyenne plus de 13 ans pour devenir caporal. . .

**Mme Clancy:** C'est un poste de sous-officier, n'est-ce pas?

**S.-comm. Murray:** C'est effectivement un rang de sous-officier. C'est la première promotion. À l'heure actuelle, il faut en moyenne 18,25 années de service avant de devenir officier. Je vous avoue que nous avons envisagé la possibilité d'invoquer l'une des mesures spéciales prévues dans la Loi pour accélérer les choses. Après avoir étudié la situation, les femmes membres de la GRC elles-mêmes—et peut-être que la caporale Allard voudra vous en toucher un mot—ont estimé qu'elles devraient être promues au mérite et non pas gravir les échelons en vertu d'un système de promotion accélérée. Cette année, pour la première fois, quatre femmes ont passé avec succès les difficiles épreuves permettant de devenir officier. Ce processus vient tout juste de prendre fin. Au cours des quelques prochaines mois, une femme sera nommée inspecteur à la GRC pour la première fois, et c'est un événement que nous attendons tous avec impatience.

**Mme Clancy:** Combien y a-t-il de sous-officiers à la GRC?

**S.-comm. Murray:** Je n'ai pas ces données. . .

**Mme Clancy:** Pourriez-vous nous les fournir?

**S.-comm. Murray:** Certainement.

**Mme Clancy:** La logique veut maintenant que je vous demande combien d'entre eux sont des femmes. Existe-t-il des femmes sous-officiers?

**S.-comm. Murray:** Il y en a beaucoup. En fait, si l'on examine les moyennes, on constate qu'un caporal a en moyenne 13,13 années de service comparativement à 13 années pour les femmes; pour le grade de sergent, la moyenne chez les hommes est de 15,69 années de service par rapport à 15,66 pour les femmes. Les femmes se situent donc juste au-dessous de la moyenne.

[Texte]

**Mrs. Clancy:** How many commissioned officers all told, approximately?

**D/Commr Murray:** We have about 550 or so.

**Mrs. Clancy:** I am looking on page 5 where you have a list of things that you have done. It appears to comply with the Employment Equity Act. Do you have maternity leave in the RCMP?

**D/Commr Murray:** Yes, we do, very definitely.

**Mrs. Clancy:** Is it your own or is it just in congress with the UI benefits? Do you top up benefits?

**D/Commr Murray:** Yes, we end up topping up a couple of weeks at the end, but we have a very elaborate leave-without-pay policy as well. Many women wanted to bring up a family, so we have a leave-without-pay policy whereby they can take up to five years off duty. We'll bring them back at their previous salary level and their previous rank and they can pick up their career exactly where they left off. That has certainly helped. In the early years we had somewhat of a problem with a higher attrition rate with women than we did with their male counterparts, and that has certainly helped turn that around.

• 1855

**Mrs. Clancy:** Because I've been so absolutely sweet and gentle, you'll forgive me a tiny barb at the end. On page 3 you state:

I therefore encourage divisional managers to use our personnel systems to open up promotional opportunities that offer a chance to qualified women of the RCMP. . .

Do you say "qualified men"?

**D/Commr Murray:** That's certainly implied.

**Mrs. Clancy:** But not explicit, usually?

**D/Commr Murray:** Certainly we would not expect anybody to be promoted unless they were qualified.

**Mrs. Clancy:** One would think that in the RCMP it wouldn't happen, either male or female.

**D/Commr Murray:** That's right.

**Mrs. Clancy:** I'm just asking if, in a similar memo with regard to promotions generally, you talk about qualified men or just men.

**D/Commr Murray:** In the context of what this particular document was addressing, it was in the sense of not a fast-tracking system. That was the context in which the commissioner was addressing the issue.

**Mrs. Clancy:** But surely all of the women in the RCMP are uniquely qualified.

**D/Commr Murray:** I would hope so.

[Traduction]

**Mme Clancy:** Pouvez-vous me dire combien la GRC compte d'officiers environ?

**S.-comm. Murray:** Environ 550.

**Mme Clancy:** À la page 4, vous dressez une liste des initiatives que vous avez prises et qui semblent conformes à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. La GRC offre-t-elle à ses membres un congé de maternité?

**S.-comm. Murray:** Bien sûr.

**Mme Clancy:** S'agit-il d'un programme qui est propre à la GRC ou d'un programme appliqué conjointement avec les prestations d'assurance-chômage? Offrez-vous un complément aux prestations?

**S.-comm. Murray:** Oui, nous offrons deux semaines de congés rémunérés supplémentaires. Cela dit, nous avons aussi une politique très intéressante de congés sans traitement. Nous appliquons une politique de congé sans traitement qui permet aux nombreuses femmes qui veulent une famille de prendre jusqu'à cinq années de congé. À leur retour, elles réintègrent leur emploi, à leur rang et niveau de salaire antérieurs. Elles peuvent reprendre leur carrière précisément là où elles l'ont laissée. Cela a été fort utile. En effet, au cours des premières années, le taux d'attrition des femmes était plus élevé que celui de leurs homologues masculins, et cette initiative a certainement contribué à renverser la vapeur.

**Mme Clancy:** Étant donné que je me suis montrée douce et gentille, permettez-moi une petite critique pour terminer. À la page 3 de votre mémoire, vous affirmez ceci:

J'encourage les gestionnaires divisionnaires à offrir, par nos systèmes du personnel, des possibilités d'avancement aux femmes qualifiées de la GRC. . .

Mentionnez-vous aussi «les hommes qualifiés»?

**S.-comm. Murray:** Cela est sous-entendu.

**Mme Clancy:** Mais vous ne le dites pas explicitement, d'habitude?

**S.-comm. Murray:** Chose certaine, il est impensable qu'une personne non qualifiée soit promue.

**Mme Clancy:** En effet, on penserait que ce genre de chose n'arrive pas à la GRC, qu'il s'agisse d'homme ou de femme.

**S.-comm. Murray:** C'est exact.

**Mme Clancy:** Ce que je veux savoir, c'est si dans une note de service analogue portant sur les promotions en général, vous parleriez d'homme qualifié ou simplement d'homme.

**S.-comm. Murray:** Dans le contexte de ce document en particulier, nous voulions préciser que les promotions ne se feraient pas en vertu d'un système de promotion accélérée. Voilà le contexte dans lequel le commissaire a abordé la question.

**Mme Clancy:** Il ne fait certainement aucun doute que toutes les femmes de la GRC sont compétentes.

**S.-comm. Murray:** Nous l'espérons.



[Text]

Back to your previous question on the number of NCOs, we have 5,602.

**Mrs. Clancy:** How many are women?

**D/Commr Murray:** We have 52 women. Bear in mind, as I said earlier, that we only started in 1974, and we were growing from zero to today. Given that the average for the first promotion is 13 years, there are an awful lot of women coming along in the next two or three years who will be fitting the bill.

**Mrs. Clancy:** We'll talk again, Deputy Commissioner. Thank you.

**Mr. Van De Walle (St. Albert):** If I understood you correctly, you made reference to aboriginal constables coming in, that there was a lower standard in their case. Does that apply to other groups?

**D/Commr Murray:** That particular program started in 1973. More recently, that program has been dropped. What we have put into place is the aboriginal constable development program. We found that many native applicants did not, for one reason or another, have the opportunities to meet our education standards, so we've invoked a unique program by which we'll give them two years to brush up on their education. We'll put them on the payroll. We have them participating with the detachments in the communities in which they reside, as well as taking their educational upgradings. Also, it exposes them to the non-native culture in a broader way so that when they go to Regina to take their basic recruit training, which is six months in duration, they are much better prepared than they were historically. For those series of reasons, we've adopted that program.

In addition, our larger philosophy of community-based policing involves, as I said earlier, trying to reflect the community we're providing the policing service for. We need to recruit more and more natives to police themselves. That's very much the kind of thing native leaders are wanting, and it's all part of the larger self-government philosophy they have. We're certainly doing whatever we can to accommodate them in that regard.

**Mr. Van De Walle:** What is the booklet called *Race Relations* all about?

**D/Commr Murray:** In a nutshell, it is a cross-cultural training document that exposes our members at large to the different cultures that make up Canada to try to enhance the sensitivity our members have toward other cultures. If you like, we could file a copy with the committee.

**Mr. Van De Walle:** If you would, please. Thank you very much.

• 1900

**The Chairman:** There is just a question or two from me, Deputy Commissioner. According to the 1986 census figures—and we will have some more up-to-date ones very shortly—something like 44% of the work force were women.

[Translation]

Pour en revenir à votre question précédente au sujet du nombre de sous-officiers, nous en avons 5,602.

**Mme Clancy:** Combien sont des femmes?

**S.-comm. Murray:** Cinquante-deux. Comme je l'ai dit tout à l'heure, il convient de se rappeler que ce n'est qu'en 1974 que nous avons accueilli les premières femmes et que nous sommes partis de zéro pour en arriver au résultat d'aujourd'hui. Étant donné qu'il faut en moyenne 13 ans avant d'accéder à une première promotion, il y a énormément de femmes qui, d'ici deux ou trois ans rempliront les conditions voulues.

**Mme Clancy:** Nous en reparlerons, monsieur le sous-commissaire. Merci.

**M. Van De Walle (St-Albert):** Si j'ai bien compris, il semble que vous acceptiez dans vos rangs des constables autochtones qui ne répondent pas aux normes. Faites-vous exception pour d'autres groupes également?

**S.-comm. Murray:** Le programme dont vous parlez a débuté en 1973 et il vient d'être abandonné. Nous l'avons remplacé par un programme d'avancement des constables autochtones. Nous avons constaté que, pour une raison ou une autre, les candidats autochtones ne satisfaisaient pas aux exigences en matière d'études. Nous avons donc mis sur pied un programme unique qui leur permet, en deux ans, de parfaire leur éducation. Pendant cette période, ils sont rémunérés et ils participent à des détachements dans les collectivités où ils résident, tout en étudiant. En outre, cette façon de procéder leur permet de se familiariser avec la culture non autochtone beaucoup mieux qu'ils ne le pouvaient auparavant, lorsqu'ils allaient à Regina suivre la formation de base des recrues pendant six mois. Ils sont maintenant beaucoup mieux préparés qu'ils ne l'étaient auparavant. C'est donc pour toutes ces raisons que nous avons adopté ce programme.

En outre, étant donné que nous privilégions les services de police communautaires, comme je l'ai dit tout à l'heure, nous essayons de refléter la collectivité que nous desservons. Il nous faut recruter beaucoup plus d'autochtones pour assurer des services policiers. C'est d'ailleurs une chose que souhaitent ardemment les dirigeants autochtones. Cela s'inscrit dans la perspective plus vaste de l'accès à l'autonomie gouvernementale. Il va de soi que nous faisons tout notre possible pour essayer de leur donner satisfaction à cet égard.

**M. Van De Walle:** Quelle est la teneur de la brochure intitulée *Relations raciales*?

**S.-comm. Murray:** En bref, il s'agit d'un document de formation multiculturelle qui explique à nos membres les diverses cultures qui composent la mosaïque canadienne, et ce afin de les y sensibiliser davantage. Si vous le voulez, nous pouvons en remettre un exemplaire au comité.

**M. Van De Walle:** Je vous en serais reconnaissant. Merci beaucoup.

**Le président:** J'ai seulement une ou deux questions à vous poser, monsieur le sous-commissaire. D'après les résultats du recensement de 1986—et des chiffres plus récents seront publiés très bientôt—les femmes représentent environ

[Texte]

Would you or the RCMP have any difficulty ultimately trying to reach that target—and I don't mean in recruiting. Would you have a philosophical argument against having 44% of the uniformed force as women?

**D/Commr Murray:** None whatsoever. Certainly, our objective is to engage as many female members that we can. Obviously, as I said earlier, we started from nothing in 1974. We have made significant progress, but we still have a considerable way to go. Whether or not in the larger sense that number of women would be interested in a police career is another question.

**Mrs. Clancy:** Trust me.

**D/Commr Murray:** Well, send them down. We certainly are interested in getting as many applicants as we can.

**The Chairman:** From what you say, the force is interested in reflecting the general community. If you have no difficulty with the percentage, women-wise, in the work force, I take it you also do not have difficulty with aboriginal people or with visible minorities. But what about disabled people?

**D/Commr Murray:** With our regular members we have what are known under the act as the "bona fide occupational requirements". Certainly the physical fitness aspect in order to do front-line policing is very much a consideration. That is not to say that in our support group, in our civilian members...there is a great deal of room for disabled persons to be involved there. One of the things on which we are working with the Canadian Human Rights Commission in its current program, which I discussed earlier, is enhancing the disabled person's capability.

I can say that on our public servant side we have made considerable progress in that regard; the RCMP in fact received an award from Treasury Board last year for the considerable progress that we made on the public servant side in that regard. Certainly we are looking to do the same thing with our civilian member side over the next few years.

**The Chairman:** I have one last question on this aspect. There was a time when the RCMP had height restrictions, for instance. I assume that was considered inviolate and you couldn't change it, but they have been removed, as they have been with other police departments. So is it not quite possible that perhaps some of the concerns with respect to physical fitness as they relate to disabled people might also be waived without really any great problem?

**D/Commr Murray:** One of the concerns is that regardless of what particular job a regularly, fully trained member is doing at any time, there is still the requirement from time to time to get involved in riot control duties, for example. When there are strikes at prisons, our members have to be called in to provide that service. There have been recent events in Quebec; a couple of summers ago we had a tremendous number of members called in to provide

[Traduction]

44 p. 100 de la population active. Voyez-vous, ou la GRC voit-elle, un inconvénient à finalement atteindre cet objectif, et je ne parle pas de difficultés au niveau du recrutement? Êtes-vous contre le principe d'avoir 44 p. 100 de femmes parmi vos effectifs en uniforme?

**S.-comm. Murray:** Absolument pas. Nous comptons bel et bien engager le plus grand nombre possible de femmes. Comme je l'ai déjà dit, nous sommes partis de rien en 1974. Nous avons réalisé de gros progrès, mais nous avons encore bien du chemin à parcourir. Quant à savoir s'il y a un nombre suffisant de femmes qu'une carrière dans la police intéresse, c'est une autre question.

**Mme Clancy:** Je vous garantie qu'il y en a assez.

**S.-comm. Murray:** Envoyez-les nous alors. Nous souhaitons recevoir le plus grand nombre possible de demandes d'emploi.

**Le président:** D'après ce que vous dites, la GRC voudrait que ses effectifs soient à l'image de la collectivité au sens large. Si vous ne voyez aucun inconvénient à ce que les femmes représentent une certaine proportion des effectifs, je présume que vous avez la même réaction en ce qui concerne les autochtones et les membres des minorités visibles. Quelle est par contre votre position en ce qui concerne les personnes handicapées?

**S.-comm. Murray:** En ce qui concerne nos membres réguliers, nous avons établi ce que la Loi appelle les «qualités professionnelles réellement requises». Il est certain qu'une bonne forme physique est indispensable pour le service actif, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas place pour les personnes handicapées dans nos services de soutien, dans nos effectifs civils. Au contraire, les possibilités abondent à ce niveau. Comme je l'ai déjà signalé, nous essayons actuellement de valoriser la position des personnes handicapées, dans le contexte du programme actuel de la Commission canadienne des droits de la personne.

Pour ce qui est des fonctionnaires, je peux dire que la GRC a fait des progrès considérables; elle a d'ailleurs reçu pour cette raison un prix du Conseil du Trésor l'année dernière. Il est un fait certain que nous comptons faire la même chose au cours des prochaines années pour nos effectifs civils.

**Le président:** J'ai une dernière question à vous poser à ce sujet. À une certaine époque, il fallait notamment avoir une taille minimum pour pouvoir entrer à la GRC. Je présume que cette règle n'était jamais enfreinte et qu'elle était inviolable, mais elle a été supprimée, comme ce fût le cas dans d'autres services de police. Par conséquent, n'est-il pas tout à fait possible de faire une entorse au principe de la forme physique en faveur des personnes handicapées, sans que cela pose vraiment de gros problèmes?

**S.-comm. Murray:** Un des problèmes, c'est que peu importe le genre de travail qu'ils font normalement, les membres réguliers, parfaitement qualifiés de la GRC, doivent être affectés de temps à autre à d'autres tâches comme la répression des émeutes, par exemple. En cas de grève dans les prisons, nos membres sont appelés à intervenir. C'est arrivé dernièrement au Québec; l'avant dernier été, un très grand nombre de nos membres ont été appelés à la rescousse



[Text]

assistance at Oka. Those kinds of things come up from time to time, so it makes it very difficult to be able to have the kinds of disabilities on the part of our regular members, but that is not to say there is not a role for disabled people in the RCMP. As I said earlier, there are a very significant number of operational support positions on our civilian members side. That is really where we want to put the emphasis.

**The Chairman:** Thank you very much indeed, and thank you all for your helpful testimony this evening. We appreciate it.

**D/Commr Murray:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Perhaps we can move right along, bearing in mind the fact that we do have a lengthy list of witnesses this evening. We have the Saskatchewan Wheat Pool next.

• 1905

Good evening and welcome to our committee. We're pleased to have you.

**Mr. Helgi Goodman (Co-Chairperson, Employment Equity Committee, Saskatchewan Wheat Pool):** Thank you, Mr. Chairman. With me is Ms Bonnie Pearson, who is from our Grain Services Union. She's the co-chairperson representing the union side of our committee. Ms Denise Barry, who is our employment equity co-ordinator, is an employee of Saskatchewan Wheat Pool but works full time for our committee and for employment equity within the company. Mr. Michael Roberts is the director of our human resources division. Ms Pearson and I will be presenting our recommendations jointly to you here this evening.

A bit of history. Saskatchewan Wheat Pool and the Grain Services Union structured an employment equity committee in 1983-84, following bargaining sessions between the company and union at that time. Certainly this was prior to any federal legislation having been regulated.

Currently our committee is a 12-member committee. We have six people sitting on the committee from the company side and six people sitting on the committee from our Grain Services Union. Ms Pearson and I alternate chairmanship of the meeting, with one chairing one meeting and the other the next one.

Saskatchewan Wheat Pool itself is the largest co-operative in Canada. It ranks within the top 100 companies of Canada. That is for an idea of our scale. We're highly diversified, with businesses in grain handling, farm supplies, livestock sales and marketing, oilseed processing and crushing, and flour milling. We also have a weekly farm newspaper.

We employ something over 2,800 people in total, with about 2,200 of those people being located in about 500 different locations in the province of Saskatchewan. The number of locations in which we're operating means most of these will be staffed by three to five people, which means it is a difficult process for us to implement employment equity. Designated group members will frequently have to relocate in order to accept employment with us. At the same time it is

[Translation]

à Oka. Cela arrive de temps en temps et par conséquent, il est très difficile d'accepter comme membres réguliers des gens qui sont atteints de certains handicaps, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y a pas place pour les personnes handicapées à la GRC. Comme je l'ai déjà signalé, il y a beaucoup de postes de soutien administratif, occupés par des civils, qui pourraient convenir à des personnes handicapées. C'est en réalité à ce niveau-là que nous voulons surtout améliorer la situation.

**Le président:** Merci infiniment, et merci à vous tous pour votre témoignage intéressant. Nous apprécions votre aide.

**S.-comm. Murray:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Nous pouvons peut-être passer immédiatement aux témoins suivants, étant donné qu'il y en a toute une série ce soir. C'est donc le tour des représentants du Saskatchewan Wheat Pool.

Bonsoir! Soyez les bienvenus à notre comité. Nous sommes très heureux que vous soyez parmi nous ce soir.

**M. Helgi Goodman (coprésident, Comité de l'équité en matière d'emploi, Saskatchewan Wheat Pool):** Merci, monsieur le président. Il y a ici, avec moi, M<sup>me</sup> Bonnie Pearson, qui est la coprésidente et qui représente le Syndicat des services du grain. M<sup>me</sup> Denise Barry, notre coordonnatrice pour l'équité en matière d'emploi est une employée du Saskatchewan Wheat Pool, mais travaille à plein temps pour notre comité et est chargée de l'équité en matière d'emploi au sein de la société. Voici M. Michael Roberts, le directeur de nos services des relations humaines. Je vous présenterai nos recommandations ce soir avec l'aide de M<sup>me</sup> Pearson.

Voici un bref historique. Le Saskatchewan Wheat Pool (Syndicat du blé de la Saskatchewan) et le Syndicat des services du grain ont mis sur pied un comité sur l'équité en matière d'emploi en 1983-1984, à la suite des négociations entre la société et le syndicat. Ce comité a donc été créé avant l'adoption d'une Loi fédérale à ce sujet.

À l'heure actuelle, notre comité est composé de 12 membres. Six représentants de la société et six représentants du Syndicat des services du grain. M<sup>me</sup> Pearson et moi-même présidons les séances du comité à tour de rôle.

Le Saskatchewan Wheat Pool est le plus grand organisme coopératif du Canada. Il se place parmi les 100 sociétés les plus importantes du pays. Je dis cela pour vous donner une idée de notre taille. Nos activités sont très diversifiées: manutention et transport du grain, fournitures agricoles, ventes de bétail et commercialisation, transformation et trituration des graines oléagineuses et production de farine. Nous publions également un journal agricole hebdomadaire.

Nous employons un peu plus de 2,800 personnes en tout; 2,200 d'entre elles sont réparties entre les quelque 500 établissements que nous possédons dans la province de la Saskatchewan. Étant donné le nombre d'entreprises que nous avons, cela veut dire que la plupart d'entre elles comptent de trois à cinq employés. Par conséquent, la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi nous pose des problèmes. Bien souvent, pour pouvoir obtenir un emploi

## [Texte]

difficult for us to provide proper designated-group-member support in so many locations. Generally they will be alone within a workplace, in that sense.

In our presentation we want to emphasize three areas. Saskatchewan Wheat Pool and its Grain Services Union believe in the principles of employment equity and are dedicated to achieving greater opportunity and equality for all our workplaces. We have been working toward that for the last eight or nine years. However, there are changes we feel could provide a better program for Canada and we want to comment particularly in three areas: fairness, inconsistency, and employer and employee relationships.

## • 1910

In terms of fairness, employment equity regulation requires that federally regulated employers of fewer than 100 employees participate. The way this affects our company then—our major businesses are grain handling, farm supplies sales, livestock—is that on the grain side of this most of our competitors are employing more than 100 people. Therefore, they do fall under the legislation, and there is a competitive equality that exists in that regard.

However, in many of our other businesses, particularly the farm supplies and the livestock portions of it, the majority of our competitors are unregulated and they don't encounter many of the same costs and restrictions that we do, which causes difficulties competitively to us in a low margin business activity of ours.

We believe this also causes some difficulties from a customer perspective, since the basis of employment equity is to reduce the effects of discrimination within Canada. If only a portion of an industry is regulated, then customers themselves are allowed to be discriminatory as to where they do business, for reasons other than the service that they may be receiving.

Small business forms the majority of employment in Canada, and it is our view that for competitive fairness employment equity should be extended to employers of fewer than 100. I guess, within the province of Saskatchewan, we could be suggesting right down as low as a company of 20 employees or fewer. We are basing this on statistics that we have from 1990, in the province of Saskatchewan, which show that 74% of the new jobs created in Saskatchewan were in companies of fewer than 20 employees.

## [Traduction]

chez-nous, les membres des groupes désignés doivent aller s'établir dans une autre localité. Par ailleurs, nous avons de la difficulté à offrir un soutien efficace aux membres des groupes désignés, compte tenu du nombre d'établissements que nous avons. Ils sont généralement isolés pour cette raison.

Il y a trois points sur lesquels nous voulons attirer votre attention au cours du présent exposé. Le Saskatchewan Wheat Pool et le Syndicat des services du grain adhèrent aux principes de l'équité en matière d'emploi et s'efforcent d'offrir davantage de possibilités et d'assurer une certaine égalité dans tous leurs établissements. C'est l'objectif que nous nous sommes fixés depuis huit ou neuf ans. Il y a toutefois moyen d'apporter au Programme canadien d'équité en matière d'emploi certains changements qui pourraient l'améliorer et nous allons principalement parler de trois aspects de la question: l'impartialité, le manque de cohérence et les relations entre les employeurs et les employés.

Si l'on veut que le programme soit impartial, il faut que les règlements sur l'équité en matière d'emploi s'appliquent également aux entreprises de moins de 100 employés qui sont assujetties à la législation fédérale. En ce qui concerne notre société—rappelons que la plupart de nos activités portent sur la manutention et le transport du grain, la vente de fournitures agricoles et la vente de bétail—il faut dire que la plupart de nos concurrents du secteur des céréales emploient plus de 100 personnes. Par conséquent, ces entreprises sont régies par cette mesure législative et il existe une certaine égalité vis-à-vis de la concurrence.

Par contre, dans bien d'autres secteurs où nous sommes actifs, et surtout dans celui des fournitures agricoles et du commerce du bétail, la plupart de nos concurrents ne sont pas soumis aux règlements fédéraux et par conséquent, n'ont pas les mêmes frais ni les mêmes contraintes que nous. Cette situation nous désavantage par rapport à la concurrence dans un de nos secteurs d'activité où les marges bénéficiaires sont moins élevées.

Cette situation cause également certaines difficultés vis-à-vis de la clientèle puisque l'objectif principal du système d'équité en matière d'emploi est précisément d'atténuer les effets de la discrimination au Canada. Si seulement une partie d'un secteur est réglementée, les clients peuvent se permettre eux-mêmes de faire de la discrimination quant à l'entreprise avec laquelle ils font affaire selon d'autres critères que la qualité du service qui leur est offert.

Les petites entreprises constituent la principale source d'emploi au Canada, et si l'on veut appliquer le principe de l'égalité face à la concurrence, il faut que les mesures d'équité en matière d'emploi s'appliquent également aux entreprises de moins de 100 employés. D'après ce que nous pouvons observer dans la province de la Saskatchewan, nous aurions tendance à recommander qu'elles s'appliquent aux entreprises qui comptent une vingtaine d'employés, voire moins. Pour faire cette recommandation, nous nous appuyons sur des statistiques de 1990 qui indiquent que 74 p. 100 des nouveaux emplois créés en Saskatchewan étaient des emplois dans des entreprises comptant au moins 20 employés.



[Text]

What we are saying here really is that this would provide a greater opportunity to a larger number of designated members, and it would also increase the competitive equality that would exist within the marketplace. In fact, in Saskatchewan, for employment equity to work, it must extend to these smaller companies.

Second, in terms of the fairness aspect, current legislation does not extend to federal departments. The federal government obviously has many times more than 100 employees. Therefore, we feel that it would be eminently fair that the government be expected to adhere to its own legislation and lead by doing the changes towards a fair and equitable workplace, which it is advocating.

In terms of consistency, we recognize and we certainly understand the requirement that programs such as employment equity may have for regular reporting. However, we do have concerns about current employment equity reporting systems. First of all, it is a very time-consuming process, and we find ourselves spending time and spending dollars, which could be used for program development instead of being diverted to report generation.

Secondly, there is a tendency with any numbered program for people to focus on the numbers themselves and not on the things that are being done or need doing. Employment equity numbers, like any other numbers, can be distorted and manipulated to create the appearance that a company is doing better than it is in reality. In order to deal with this issue, we are recommending that the federal government develop improved monitoring review systems and that a standardized review be administered to all employers at regular intervals. This would allow a review and place a greater emphasis on the qualitative aspects of the company's performance, as opposed to the quantitative emphasis that we feel is currently being placed on the program.

This also becomes another fairness aspect of the whole program, where individual companies would have to be showing that they are doing some things in addition to the numbers.

I will turn things over to Ms Pearson at this time.

**Ms Bonnie Pearson (Co-Chairperson, Employment Equity Committee, Saskatchewan Wheat Pool):** I have one last point on the issue of consistency, and it is also in the reports themselves. The union I work for is also involved in employment equity programs with two other companies, CSP Foods and Manitoba Pool Elevators, and I know that the manner in which employee classifications are reported within those groups is not necessarily consistent across the industry. If you get that kind of distortion within an industry, can you imagine what it is going to be like across the broader perspective?

[Translation]

On offrirait ainsi davantage de possibilités à un plus grand nombre de membres des groupes désignés et il existerait une plus grande égalité face à la concurrence sur le marché. En réalité, pour que les mesures d'équité en matière d'emploi donnent de bons résultats en Saskatchewan, il faut qu'elles s'appliquent également aux petites entreprises.

Par ailleurs, toujours à propos de la question de l'impartialité, nous tenons à signaler que la Loi actuelle ne s'applique pas aux ministères fédéraux. Le gouvernement fédéral a manifestement plusieurs centaines d'employés. Par conséquent, il ne serait que juste, à notre avis, que le gouvernement fédéral respecte ses propres mesures législatives et qu'il montre l'exemple en étant le premier à essayer de créer le genre de milieu de travail juste et équitable qu'il préconise.

Passons maintenant aux problèmes du manque de cohérence. Nous admettons et nous comprenons bien qu'il faille exiger des rapports réguliers dans le cadre d'un programme comme celui de l'équité en matière d'emploi. Par contre, nous avons des doutes sur l'efficacité du système actuel. Premièrement, la préparation d'un rapport prend beaucoup de temps et coûte beaucoup d'argent, alors que nous pourrions consacrer tout ce temps et tout cet argent là à élaborer des programmes.

Deuxièmement, les gens ont tendance à trop insister sur les chiffres et à se désintéresser des progrès réels et des mesures qu'il faudrait prendre pour améliorer la situation. Comme tous les chiffres, ceux qui concernent l'équité en matière d'emploi peuvent être déformés et manipulés dans le but de faire bonne impression. Nous recommandons par conséquent que le gouvernement fédéral améliore les systèmes de contrôle et de révision et vérifie régulièrement les progrès réalisés par les entreprises en adoptant les mêmes critères pour toutes. Un tel système permettrait de suivre l'évolution et d'accorder davantage d'importance aux aspects qualitatifs de la performance de l'entreprise qu'à ses aspects quantitatifs, comme on a tendance à le faire actuellement.

C'est aussi, d'après nous, une question d'impartialité, puisque les diverses entreprises devraient avoir à montrer qu'elles prennent des mesures concrètes en plus de présenter des chiffres.

Je donne maintenant la relève à M<sup>me</sup> Pearson.

**Mme Bonnie Pearson (coprésidente, Comité de l'équité en matière d'emploi, Saskatchewan Wheat Pool):** J'ai une dernière remarque à faire au sujet de la question de la cohérence, qui porte également sur les rapports proprement dit. Le syndicat pour lequel je travaille participe également à l'élaboration de programmes d'équité en matière d'emploi dans deux autres sociétés, la CSP Foods et la Manitoba Pool Elevators, et je sais que la manière dont les classifications d'emploi sont déclarées n'est pas nécessairement uniforme dans tout le secteur. Quand on a affaire à des déformations de ce genre au sein d'un seul et même secteur, on peut aisément imaginer ce que cela va donner à plus grande échelle.

[Texte]

[Traduction]

• 1915

We feel strongly that there is a need to have an agency that can provide that kind of monitoring review and assist employers and employee organizations, such as unions, to ensure that the programs being developed are put in place, certainly relevant to the workplaces in which they operate, but within a defined set of guidelines. And we think it should be outside the Canadian Human Rights Commission, which has a very clear role to play in this area, but this may not be it, and also outside CEIC, which to this point at least has had primarily a numerical role, with some assistance.

I would like to concentrate my remarks on the whole issue of employee and employer relations. We feel strongly, and we have to emphasize the importance of the companies involving the employees in the employment equity programs, that programs of social change such as this cannot be mandated on people and cannot be successfully implemented more quickly than people are prepared to allow. In any case, or in spite of that, we feel that in our program the union has been fully supportive of and in fact has led the company in a number of the changes being implemented within Saskatchewan Wheat Pool. We believe the act should be strengthened to recognize the importance of employee involvement by stating that plans must be jointly developed and implemented, and I would say that in the case of an organized workplace it should be negotiated with the union. And I am certainly prepared to answer any questions on that issue when it is appropriate.

Further, we think in unionized workplaces, by having that kind of joint recognition, both the employer and the union must ensure that the special measures and goals can be achieved through their respective structures. Both should be submitting supporting documents to accompany the annual employment equity report. This would serve to ensure that both are supportive of the program's goals and neither party is retarding the development of a successful employment equity environment in the workplace.

We have been pleased—and my colleagues would be disappointed in me if I didn't say that we have had our differences—with the workings of the committee we have in place. We recognize that the act cannot necessarily be specific to all workplaces in nature, but we would recommend that the act be amended to provide for the negotiation of employment equity plans and that in non-unionized workplaces there be clear recognition in the act for the input

Nous sommes convaincus qu'il faut absolument créer un organisme capable d'assurer ce genre de service de contrôle et de révision et d'aider les employeurs ainsi que les organisations d'employés, tels les syndicats, à s'assurer que les programmes prévus sont appliqués, en tenant compte certes de la nature du milieu de travail mais en respectant toutefois un certain nombre de règles bien précises. À notre avis, cette tâche ne devrait pas être confiée à la Commission canadienne des droits de la personne, qui pourrait très bien ne pas faire parfaitement l'affaire, même si elle a bel et bien un rôle à jouer à cet égard; elle ne doit pas être confiée non plus à la CEIC qui a eu principalement, jusqu'à présent du moins, un rôle à jouer sur le plan des chiffres.

Je vais vous parler surtout de la question des relations entre les employés et la direction de l'entreprise. Nous sommes persuadés que les entreprises doivent absolument faire participer les employés à l'élaboration des programmes d'équité en matière d'emploi; c'est d'une importance capitale. En effet, des programmes comme ceux-ci, qui entraînent certains changements sociaux, ne peuvent pas être imposés et ne peuvent pas donner des résultats fructueux s'ils sont mis en oeuvre avant que les intéressés ne soient prêts à les accepter. De toute façon ou plutôt malgré cela, nous trouvons que, dans notre cas, le syndicat nous a beaucoup aidés et nous lui devons en réalité plusieurs des changements qui ont été apportés au sein du Saskatchewan Wheat Pool. Il convient, selon nous, d'améliorer la Loi en y ajoutant des dispositions qui témoignent de l'importance que revêt la participation des employés, en précisant notamment que les plans doivent être élaborés et mis en oeuvre conjointement. Je dirais même qu'ils doivent être négociés avec le syndicat lorsqu'on a affaire à des travailleurs syndiqués. Le moment venu, je serai évidemment disposé à répondre à toutes les questions que l'on voudra me poser.

Nous croyons par ailleurs que du fait même, dans les entreprises où les employés sont syndiqués, l'employeur et le syndicat doivent s'assurer que les mesures spéciales prévues sont applicables et que les objectifs peuvent être atteints dans le cadre de leurs organisations respectives. L'entreprise et le syndicat devraient remettre des documents justificatifs en même temps que leur rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. Cela permettrait de s'assurer que l'un comme l'autre approuve les objectifs qui ont été établis dans le cadre du programme et qu'aucun des deux n'essaie de retarder l'évolution vers un milieu de travail au sein duquel règne effectivement une certaine équité en matière d'emploi.

Nous sommes satisfaits des résultats obtenus grâce aux efforts de notre comité, et je pense que mes collègues seraient déçus si je n'avouais pas que ses membres n'ont pas toujours été d'accord sur tous les points. Nous sommes conscients du fait que la Loi ne peut pas nécessairement s'appliquer spécifiquement à tous les milieux, mais nous recommandons de la modifier de façon à préciser que les plans d'équité en matière d'emploi doivent faire l'objet de



[Text]

of the existing employee body. We see that as being paramount to the success of a program.

On behalf of the committee, we would like to thank you for this opportunity to address you. I would invite any questions you may have.

**The Chairman:** Thank you very much indeed, Ms Pearson. I am sure there are. And the first person with some questions is Mrs. Clancy.

**Mrs. Clancy:** Thank you, Mr. Chairman.

Thank you all very much. Thank you for your very lucid presentation.

When you talk about a new independent enforcement agency to be established to monitor and enforce employment equity, do you see a problem? It has been suggested to us by other witnesses that there is a problem with one agency both monitoring and enforcing. I am wondering if you have addressed that particular problem: the possibility of a conflict of interest there. Do you think a monitoring agency, particularly if it did the kinds of things you were suggesting—giving more assistance to employers and to smaller employer groups—should be the same one that is enforcing? And if you had a separate monitoring agency, would you be happy with the Canadian Human Rights Commission as the enforcement agency?

**Ms Pearson:** I think it is appropriate for the Human Rights Commission to be an enforcement agency—that is within their mandate—so I don't have a problem with that. But in the monitoring sense, I think there may potentially be a conflict. We have just gone through a voluntary review, and that has gone positive, so we are not here to dump on the commission. I want to be clear about that. But I do think they are contradictory. One of the employers we are also involved with is also under complaint, and there are some different things happening there. So I bring that perspective to it, as well. I think there is a clear need to have those distinct.

**Mrs. Clancy:** What if the employment equity commission of CEIC monitored and the Canadian Human Rights Commission enforced? How does that grab you?

**Ms Pearson:** When we discussed it, we felt there was a need. Clearly, CEIC would have to have a different mandate from what it has at this time in order to make that happen. It would have to be substantially expanded. Terms of reference or regulations—call them what you will—would have to put in place. I'd want to see those before I could say unequivocally that it's an appropriate place for it.

[Translation]

négociations entre la direction et le syndicat et que, dans les entreprises où les employés ne sont pas syndiqués, il faut prévoir d'une façon ou d'une autre la participation des employés au processus. C'est absolument essentiel si l'on veut qu'un programme donne de bons résultats.

Au nom des membres de notre comité, je tiens à vous remercier de nous avoir donné l'occasion d'exposer notre opinion. Je suis maintenant disposé à répondre à toutes vos questions.

**Le président:** Merci infiniment, M<sup>me</sup> Pearson. Je suis certain qu'il y a des questions. La première personne qui a des questions à poser est M<sup>me</sup> Clancy.

**Mme Clancy:** Merci, monsieur le président.

Merci beaucoup à tous. Merci pour votre excellent exposé.

Vous préconisez la création d'un organisme d'exécution indépendant qui serait chargé à la fois de surveiller et de faire appliquer les programmes d'équité en matière d'emploi. Envisagez-vous la possibilité de certains problèmes à ce niveau? D'autres témoins estiment que le fait qu'un organisme soit chargé à la fois de surveiller et d'appliquer les programmes pose un problème. Je me demande si vous avez examiné la possibilité d'un conflit d'intérêts. Croyez-vous qu'un organisme de surveillance, surtout s'il remplit le genre de rôle auquel vous avez fait allusion, c'est-à-dire s'il aide davantage les employeurs et les petits groupes patronaux doit être chargé également d'appliquer les programmes? Par ailleurs, si l'on créait un organisme chargé uniquement d'assurer la surveillance, accepteriez-vous que l'on choisisse la Commission canadienne des droits de la personne comme organisme d'exécution?

**Mme Pearson:** Je crois effectivement que la Commission peut jouer ce rôle étant donné que cela fait partie de son mandat; je ne vois donc aucun inconvénient à ce qu'on lui confie cette tâche. C'est au niveau de la surveillance qu'il y a, à mon avis, possibilité de conflit d'intérêts. Nous venons de faire un examen de nos activités dans ce domaine, de notre propre initiative, et les résultats sont positifs; nous ne sommes donc pas là pour nous décharger de nos responsabilités sur le dos de la Commission. C'est une chose que je tenais à préciser. Je suis effectivement d'avis que ces deux rôles sont contradictoires. Une des entreprises auxquelles nous avons affaire fait l'objet d'une plainte et il se passe différentes choses. Je crois par conséquent qu'il faut absolument faire une distinction entre ces deux fonctions.

**Mme Clancy:** Et si la Commission de l'équité en matière d'emploi de la CEIC était chargée de la surveillance et la Commission canadienne des droits de la personne, de l'exécution? Qu'en pensez-vous?

**Mme Pearson:** Quand nous en avons discuté, nous avons trouvé qu'il fallait séparer les deux. Une chose est certaine, il faudrait modifier le mandat actuel de la CEIC si l'on veut qu'elle puisse assumer ce rôle. Il faudrait que celui-ci soit considérablement élargi. Il faudrait prévoir certaines conditions ou certains règlements, appelez-les comme vous voulez. Il faudrait que je les voie avant de pouvoir affirmer sans réserve que c'est l'organisme qui convient.

[Texte]

[Traduction]

• 1920

**Mr. Skelly (Comox—Alberni):** I'm interested in the fact that we have an employer and union group at the same table. It's a first for presentations to this committee, and I congratulate you for that.

When we've had employers come before the committee they've suggested that employment equity should not be a part of the collective agreement. Trade union groups are as adamant in the other direction that employment equity should be a part of the collective agreement or at least parts of it should be included in the collective agreement. I'm wondering what the process is now that you as employers and trade unions go through with respect to the employment equity plans that you have in place and with grievances on the employment equity problems.

**Ms Pearson:** At this time we do not have the plan itself in the collective agreement. What we have is a signed letter of understanding saying that we will jointly negotiate, develop and implement. We have a process. What's worked for us is that we've kept it separate from the main negotiating table. On those issues where they're required we have been involved in making recommendations and doing systems reviews on both the employer's employment systems and the collective agreements. Where there are required changes we have made recommendations to the main table that certain parts of the collective agreement be changed.

We're undergoing one of those right now with respect to the seniority provisions. That's being dealt with separate from this committee but with the recommendation of the committee behind it. Maybe Mr. Roberts can speak to that because he is on the committee that is working on it. We, for example, have agreed to some changes to our seniority provisions and he's involved in negotiating with one of my co-workers and committees from both sides on the actual implementation and wording in that.

That's how we've done it. I think it may be necessary to keep employment equity away from the main negotiating table if I can call it that, but that does not mean that it can't be negotiated. That's where I think it's really important that happens. In the main table it's obviously a long-term program and it's something that would be extremely difficult to negotiate. We'd be in a perpetual state of main negotiations separate from economics and so on and so forth. We chose to separate it, but we consider it very much a process of negotiation. I think most unions and employers are responsible enough to find a process that works for them, but having the right to negotiate is really important.

**M. Skelly (Comox—Alberni):** Je trouve intéressant d'entendre témoigner un employeur qui représente à la fois une entreprise et un syndicat. C'est la première fois que cela arrive au comité, et je tiens à vous en féliciter.

Les entreprises qui sont venues témoigner estiment que les plans d'équité en matière d'emploi ne doivent pas faire partie de la convention collective. Par contre, les syndicats affirment exactement le contraire; d'après eux, les plans d'équité en matière d'emploi devraient faire partie de la convention collective, au moins partiellement. Je me demande par conséquent comment cela fonctionne dans votre cas, puisque vous êtes à la fois employeur et syndicat et que vous avez des plans d'équité en matière d'emploi. Je voudrais également savoir comment vous faites pour régler les griefs concernant les problèmes d'équité en matière d'emploi.

**Mme Pearson:** Pour le moment, le plan proprement dit n'est pas intégré à la convention collective. Il existe une lettre d'entente officielle indiquant que la négociation, l'élaboration et la mise en oeuvre des plans se fait conjointement. Il existe donc un processus. C'est précisément parce que nous avons laissé cette question en-dehors du processus de la négociation collective que cela a bien marché pour nous. Lorsque c'était nécessaire, nous avons fait des recommandations et des études sur les méthodes d'embauche de l'employeur et sur les conventions collectives. Dans les cas où il a fallu apporter des changements à la convention collective, nous avons fait des recommandations à la table des négociations.

C'est d'ailleurs ce que nous sommes en train de faire actuellement en ce qui concerne les dispositions relatives à l'ancienneté. Notre comité ne participe pas aux négociations, mais il fait des recommandations. M. Roberts peut peut-être nous en parler parce qu'il fait partie du comité qui participe à ces travaux. Pour notre part, nous avons accepté par exemple que certains changements soient apportés aux dispositions relatives à l'ancienneté alors que lui participe aux négociations avec un de mes collègues et avec des comités représentant la direction et les travailleurs au sujet de la rédaction et de l'application de ces amendements.

Voilà comment nous avons procédé. À mon sens, il est peut-être nécessaire de tenir la question de l'équité en matière d'emploi à l'écart des principales négociations, ce qui ne veut pas dire qu'elle ne peut pas être négociée. Ce qui est important, c'est le contexte dans lequel ces négociations se déroulent. La négociation collective est un processus qui est très long et il serait extrêmement difficile d'y intégrer la question de l'équité en matière d'emploi. Nous nous retrouverions continuellement dans un contexte de négociation collective où nous serions coupés des questions d'ordre économique et autres. Nous avons décidé de traiter cette question à part, mais nous estimons qu'elle se prête très bien à la négociation. Je crois que la plupart des syndicats et des employeurs ont un sens des responsabilités suffisantes pour trouver le système qui leur convient, mais il est important d'avoir le droit de négocier.



[Text]

**Mr. Goodman:** We see it being important from the company side here as well from the point of view that programs such as employment equity do not become something that's perceived as being an idea of the company and that the company is mandating these changes upon our workplace. Rather, we see it as being jointly worked out with the company—and in our case a union—to attempt to move towards the equality that we're all striving for.

**Mr. Michael Roberts (Director, Human Resources Division, Saskatchewan Wheat Pool):** In terms of the discussions in which I have been involved in, I think both Bonnie and Helgi have put it quite well. As for employment equity with our employment equity committee, we want the committee to be focusing on the issues and the concerns. They have made recommendations to us about areas that need to be addressed in collective bargaining. Both parties have been prepared to come to the collective bargaining table and deal with those issues. We haven't resolved all of the outcomes yet, but I think it legitimately is an issue that unions and management have to face at the bargaining table.

**Mr. Goodman:** We can't say totally, but we have discouraged certain things. We could have people on both committees, bargaining and employment equity. We don't want any misunderstanding that developed at one table to transfer over to the other.

**Mr. Skelly:** I think the specific issue that has been brought before this committee by employers' groups at any rate has been seniority. How can seniority be accommodated or how can employment equity can be accommodated within the seniority provisions in a collective agreement? I'm wondering if you can elaborate on that, because it has been suggested that seniority is a road-block or an impediment to employment equity.

• 1925

**Ms Pearson:** I think if you look at collective agreements in Canada, less than 5% of them have pure seniority clauses. Employers have been ignoring seniority provisions in collective agreements for as long as there have been unions, and I am sure will continue to do so for many years to come, so I don't subscribe to the view that seniority provisions are necessarily or absolutely or always a barrier. I think it's possible through the process, either the one we use or some other, for the parties to sit down and decide what works in that workplace.

Certainly we looked in a particular workplace and said yes, our industry to some degree is not different from the RCMP in that it has always been that you come in at the bottom and you work through the ranks. What that means in a declining industry is that, for example, in a Saskatchewan Wheat Pool context, women would have to be in the operating divisions, the non-traditional areas, for up to 10 years to 12 years before they would move to one of the more

[Translation]

**M. Goodman:** Du point de vue de la direction de l'entreprise, il faut éviter également que des programmes comme ceux de l'équité en matière d'emploi ne soient perçus comme une idée qui vient de l'entreprise et que les employés aient l'impression que celle-ci leur impose ces changements. Par conséquent, nous estimons que l'entreprise et le syndicat, dans notre cas, conjugent leurs efforts pour essayer d'atteindre le niveau d'égalité auquel nous aspirons tous.

**M. Michael Roberts (directeur, Services des relations humaines, Saskatchewan Wheat Pool):** Je crois que Bonnie et Helgi ont assez bien expliqué ce qui s'est passé dans les discussions auxquelles j'ai participé moi-même. Quant à notre comité sur l'équité en matière d'emploi, nous voulons qu'il nous expose surtout les problèmes qui existent à ce niveau. Ce comité nous a fait certaines recommandations précises au sujet de problèmes qui doivent être réglés par la voie de la négociation collective. Les deux parties se sont montrées disposées à négocier dans le but d'essayer de trouver une solution. Nous n'avons pas encore réglé tous les problèmes, mais il est normal à mon avis que les syndicats et la direction en discutent autour de la table de négociations.

**M. Goodman:** Nous ne pouvons pas dire que nous avons complètement refusé, mais nous avons déconseillé certaines choses. On aurait pu s'arranger pour que certaines personnes fassent partie à la fois du comité de négociations et du comité sur l'équité en matière d'emploi. Mais nous ne tenons pas à ce que les malentendus qui surviennent d'un côté soient transmis de l'autre.

**M. Skelly:** En tout cas, une question qui a été très souvent abordée par les représentants des entreprises devant notre comité est celle de l'ancienneté. Comment peut-on concilier les mesures d'équité en matière d'emploi et les dispositions relatives à l'ancienneté dans le contexte d'une convention collective? Pourriez-vous entrer un peu dans les détails, car on nous a dit que l'ancienneté constituait un obstacle à l'équité en matière d'emploi.

**Mme Pearson:** Moins de 5 p. 100 des conventions collectives signées au Canada contiennent des clauses relatives à l'ancienneté. Les employeurs refusent l'idée depuis qu'il existe des syndicats et je suis certaine qu'il en sera encore ainsi pendant des années. Par conséquent, je ne trouve pas que les dispositions relatives à l'ancienneté constituent nécessairement, ou toujours, un obstacle. À mon avis, le processus actuel, ou un autre, permet toujours aux parties de discuter ensemble de la solution qui convient dans l'entreprise en question.

Nous pouvons dire effectivement que la situation est à peu près la même dans notre cas précis que dans celui de la GRC, en ce sens que depuis toujours, les employés commencent au bas de l'échelle et gravissent ensuite progressivement les échelons. Dans un secteur qui connaît un certain ralentissement, dans le contexte du Saskatchewan Wheat Pool par exemple, les femmes doivent par conséquent rester une dizaine ou une douzaine d'années dans les services

*[Texte]*

senior or more responsible positions. We have said clearly that it is not acceptable, that we have to find a way around that. What we have suggested is that people be granted extra seniority—women, aboriginal people, visible minorities. That's what we have recommended.

We're not saying that you can impose that on other workplaces. I think every bargaining unit and every employer and union needs to sit down and ask what is a barrier. Is it real? We have other workplaces—the office, for example—in which all kinds of positions can be called entry level, where people have, over the years, come into that organization well beyond the entry level. We've identified those positions, and I think we came up with 16 of them.

We said to all of the divisions that these are appropriate places if they are looking to bring people into the company in an employment equity perspective, that these are appropriate places they can bring them in and they would not be stepping on any seniority provisions. But to come to the table and say that seniority is a barrier, it has to go. . . obviously you have a scrap before you even start to talk about what the real issues are.

I don't see seniority necessarily as being a barrier in all cases, depending again on how the system has worked. In some traditional workplaces it may be. We addressed that in our operating divisions where we had a very traditional work force and a very white male work force. We said it had to be addressed in this unit.

**Mr. Skelly:** So you—

**Ms Pearson:** I'm trying to get as many words in as I can.

**Some hon. members:** Oh, oh.

**Mrs. Clancy:** Bravo, say them again.

**Mr. Skelly:** The more you get in, the less I do.

**Mrs. Clancy:** It's all right.

**Ms Pearson:** But I'm cautionary on that, because I think every union and every unit have to address what will work for them. What works for us may or may not be adaptable to another work situation.

**Mr. Skelly:** Right.

**Mr. Halliday (Oxford):** I am curious. What was the unique relationship or the catalyst that brought the union and management together prior to the Employment Equity Act being passed?

**Mr. Goodman:** This was a recommendation that was brought to the company by the union during our negotiations in 1983-84, in an attempt to address a situation that was apparent at that time, that we weren't representative of the general population—our work force wasn't representative of the population—and that we should be working towards trying to address these particular issues. The company agreed with the union at that time and we signed a letter of

*[Traduction]*

d'exploitation, dans les secteurs non traditionnels, avant de pouvoir obtenir une promotion. Nous avons bel et bien reconnu qu'une telle situation n'est pas acceptable, qu'il fallait trouver une solution à ce problème. Nous avons en fait recommandé d'accorder des années d'ancienneté supplémentaires aux femmes, aux autochtones et aux membres des minorités visibles. C'est la solution que nous avons préconisée.

Il ne s'agit pas d'imposer cette solution à d'autres entreprises. A mon avis, tous les groupements négociateurs et tous les représentants de l'employeur et du syndicat doivent se demander ce qui constitue en fait un obstacle. S'agit-il d'un obstacle réel? Ainsi par exemple, dans d'autres milieux de travail, dans des services administratifs, par exemple, où l'on peut dire que toutes sortes de postes se situent au niveau d'entrée, nous avons constaté qu'il y a des employés qui ont commencé à un niveau nettement supérieur; dans notre cas, nous en avons compté 16.

Nous avons dit à tous les services qu'il est toujours possible de trouver des postes où l'on peut appliquer le principe de l'équité en matière d'emploi sans cesser de tenir compte pour autant de l'ancienneté. Je ne crois toutefois pas qu'il faille dire à la table de négociations que l'ancienneté doit disparaître parce qu'elle constitue un obstacle, avant même d'aborder les véritables problèmes.

Je ne considère pas nécessairement l'ancienneté comme un obstacle dans tous les cas; cela dépend de la façon dont le système fonctionne. C'est peut-être vrai dans certains milieux de travail traditionnels. Nous avons constaté que dans nos services d'exploitation, nos effectifs étaient très traditionnels et qu'ils se composaient en majeure partie d'employés de sexe masculin et de race blanche. Nous avons dit qu'il fallait régler le problème dans ce secteur.

**M. Skelly:** Par conséquent, vous. . .

**Mme Pearson:** J'essaie de dire le plus possible.

**Des voix:** Oh, oh!

**Mme Clancy:** Bravo, répétez ce que vous avez dit.

**M. Skelly:** Plus vous intervenez et moins je peux parler.

**Mme Clancy:** C'est exact.

**Mme Pearson:** J'ai toutefois une mise en garde à faire à ce sujet, pour la bonne raison que chaque syndicat et chaque service doit essayer de trouver la solution qui lui convient. Celle qui nous convient n'est pas nécessairement applicable dans un autre cas.

**M. Skelly:** Parfaitement d'accord.

**M. Halliday (Oxford):** Je suis curieux de savoir quelles sont les relations uniques qui ont incité le syndicat et la direction à se réunir avant l'adoption de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, ce qui a joué le rôle de catalyseur.

**M. Goodman:** Cela a commencé à la suite d'une recommandation faite par le syndicat au cours des négociations de 1983 à 1984, dans le but d'essayer de régler un problème qui sautait aux yeux: nos effectifs n'étaient pas représentatifs de la population en général; par conséquent, le syndicat a recommandé d'essayer de faire quelque chose pour remédier à cette situation. La société était d'accord avec le syndicat et nous avons signé une lettre d'entente. Nous



[Text]

understanding. We've been working at it for the last eight or nine years now.

**Ms Pearson:** It came from our membership, primarily the women of the union. We didn't have a lot of them because we were still a male-dominated union, but they capped out. When we looked at that work force they capped out an in-scope 9. That doesn't mean a whole bunch here, but it meant that they were not represented throughout that company. They weren't in management positions and they weren't even in senior or better paying, higher paying positions within the union ranks. Everybody was paid equally as long as you were at the same grade, but you couldn't break the grade 9 barrier. There was that.

The other thing that was important was that the Saskatchewan provincial government made amendments to the human rights legislation in the province in 1978, so it was a current issue around that time in the province. We had some things, not a lot, happening in the crown corporations in the public sector.

**Mr. Halliday:** Have you had other companies or unions come to you to try to understand what the mechanism was that got you together and made it successful?

**Ms Pearson:** Yes. I think both Denise and I could do pretty well a full-time speaking tour of Canada most months of the year.

**The Chairman:** You indicated that there was a cost, as far as you were concerned, to employment equity. Could you provide the committee with details of that cost and a breakdown of how it is arrived at?

**Mr. Goodman:** We could do that, though we are certainly not prepared to do that this evening.

• 1930

**The Chairman:** No, I understand that. Certainly, if you wouldn't mind forwarding that information to us as quickly as possible, bearing in mind that we also have a deadline for reporting to Parliament of May 1, 1993.

**Mr. Goodman:** Certainly, we can do so.

**The Chairman:** Thank you all very much. We appreciated your helpful evidence.

Moving right along, our next witness is the Assembly of First Nations, with Bill Montour, Chief of Staff.

Welcome to the committee. We are very pleased to have you here this evening. Perhaps you would be kind enough to identify yourselves formally for the record; then we will look forward to your presentation. As I indicated, we do have a considerable number of witnesses this evening and hope you can perhaps concentrate on your recommendations for us, leaving some time for questioning from the committee.

**Mr. Bill Montour (Chief of Staff, Assembly of First Nations):** Thank you, Mr. Chairman. With me tonight is Shirley Ann Taylor, who fills the unit co-ordinator position for lobby and advocacy with the Assembly of First Nations.

[Translation]

essayons d'améliorer la situation depuis maintenant huit ou neuf ans.

**Mme Pearson:** Il s'agit d'une initiative des membres du syndicat, surtout des femmes. Il n'y en avait pas beaucoup, parce que le syndicat était toujours dominé par les hommes, mais les femmes plafonnaient. Elles plafonnaient au niveau 9. Cela ne veut pas dire grand-chose pour vous, mais cela signifie qu'elles n'étaient pas représentées à tous les échelons de l'entreprise. On ne trouvait pas de femmes dans les postes de direction ni même dans les postes syndiqués mieux rémunérés. Tous ceux qui étaient au même niveau recevaient le même salaire, mais les femmes ne pouvaient pas dépasser le niveau 9. C'est là que résidait le problème.

Il y a un autre événement important qui entre en ligne de compte. En 1978, le gouvernement de la Saskatchewan a modifié la loi provinciale sur les droits de la personne et le sujet était par conséquent d'actualité. On voyait s'opérer certains changements, pas beaucoup, dans les sociétés d'État.

**M. Halliday:** Est-ce que d'autres entreprises ou d'autres syndicats vous ont contacté pour essayer de comprendre le mécanisme qui vous a permis de redresser la situation et de réussir?

**Mme Pearson:** Oui. Je crois que Denise et moi consacrons pratiquement tout notre temps à aller faire des exposés aux quatre coins du Canada pendant le plus clair de l'année.

**Le président:** Vous avez dit que l'équité en matière d'emploi est assorti d'un certain coût, dans votre cas du moins. Pourriez-vous expliquer en détail au comité comment vous avez pu établir ce coût et à combien il s'élève?

**M. Goodman:** Nous pourrions le faire, mais certainement pas ce soir.

**Le président:** Non, je comprends. J'apprécierais que vous nous fassiez parvenir ce document dès que possible, compte tenu du fait que nous devons présenter notre rapport au Parlement pour le 1<sup>er</sup> mai 1993.

**M. Goodman:** Certainement.

**Le président:** Merci beaucoup. Nous apprécions votre témoignage très instructif.

Notre témoin suivant est le chef de Cabinet de l'Assemblée des premières nations, M. Bill Montour.

Soyez le bienvenu. Nous sommes très heureux de vous avoir parmi nous ce soir. Pouvez-vous vous présenter officiellement? Vous pourrez ensuite faire votre exposé que nous attendons avec impatience. Comme je l'ai dit, il y a beaucoup de témoins ce soir et nous apprécierions que vous résumiez vos recommandations, pour nous laisser le temps de poser des questions.

**M. Bill Montour (chef de Cabinet, Assemblée des premières nations):** Merci, monsieur le président. Je suis accompagné de M<sup>me</sup> Shirley Ann Taylor, qui est la coordonnatrice du lobbying et des interventions pour l'Assemblée des premières nations.

## [Texte]

Mr. Chairman and members of the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act, I would like to thank you for allowing the Assembly of First Nations to participate in the review of this act, which affects all peoples of Canada, including the four designated groups. The Assembly of First Nations happens to be a participant in that legislative process.

As you are aware, we are heavily embroiled in negotiating our proper place within Canadian society, so doing so has taken up a lot of our time. The explicit constitutional recognition of our rights and title is directly related to every facet of our lives on every issue we face, including employment.

In reviewing the Employment Equity Act, the assembly is concerned about the possible deficiencies in monitoring effectiveness, investigation of complaints, and enforcement of the legislation. The act needs to be clear in its requirements and more positive in its approach. Economic disadvantage, discrimination, and deprivation are well-documented social factors in the daily reality for a large majority of the aboriginal people who live in Canada. Employment equity requires special measures in legislation that take into consideration some of the problems our people face in the workplace.

We want to achieve and maintain our overall equality, including economic equity with other groups in Canada. We require a strong guarantee and enforceability in Canadian law of our rightful place in Canada. Employment equity is an important principle to us. If undertaken properly it will benefit us, as well as the rest of Canada.

The Assembly of First Nations recommends that a separate commission be established, consisting of representatives from each of the designated groups—in the case of aboriginal peoples, one from each of the distinct aboriginal peoples' organizations—and representatives from the federal and provincial governments. At the very least, such a group would be able to monitor compliance and have the capacity for ready access to all pertinent information and reports.

A particular problem with the act is that there is no enforcement mechanism to guarantee that employers abide by the objectives set forth in it. We suggest that a definition be displayed in the Employment Equity Act for the following reasons: defining the monitoring function of the act would serve the employers in achieving their plans, and ensuring that the enforcement mechanism be defined clearly in the legislation would initiate the employers to strive for implementation of the act.

• 1935

To ensure every employer complies with the act, the regulation must be meaningful. We understand that the Employment Equity Act was passed to assist those employers who had the capacity to analyze their work force and

## [Traduction]

Monsieur le président, messieurs les membres du comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, je tiens à vous remercier d'avoir permis à l'Assemblée des premières nations de participer à vos travaux sur cette mesure qui touche tous les peuples du Canada, y compris les quatre groupes désignés. L'Assemblée des premières nations participe donc à ce processus législatif.

Comme vous le savez, nous sommes plongés dans les négociations qui doivent nous permettre de déterminer notre place dans la société canadienne, ce qui accapare une bonne partie de notre temps. La reconnaissance explicite de nos droits dans la Constitution est étroitement reliée à tous les aspects de notre vie, à tous nos problèmes, y compris celui de l'emploi.

Je peux dire que l'Assemblée des premières nations a l'impression que la Loi sur l'équité en matière d'emploi comporte des faiblesses, notamment en ce qui concerne le contrôle de l'efficacité, l'examen des plaintes et la mise en application proprement dite de la Loi. Les exigences de la Loi doivent être indiquées de façon plus précise et le problème de l'équité en matière d'emploi doit y être abordé d'une façon plus constructive. Il est un fait bien établi que le sous-développement, la discrimination et la misère sont le lot quotidien de la grande majorité des autochtones qui vivent au Canada. Ce sont des réalités sociales. Il convient par conséquent d'insérer dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi des mesures spéciales qui tiennent compte de certains problèmes auxquels les autochtones sont confrontés en milieu de travail.

Nous tenons à arriver à être sur un pied d'égalité avec les autres couches de la société canadienne, y compris sur le plan économique. Il faut absolument que la place qui nous revient de droit dans la société canadienne soit garantie expressément dans la Loi et que cette garantie puisse être efficace. Le principe de l'équité en matière d'emploi revêt une grande importance à nos yeux. S'il est bien compris, nous en bénéficierons, au même titre que tous les autres Canadiens.

L'Assemblée des premières nations recommande que l'on crée une nouvelle commission, composée de représentants de chacun des groupes désignées—et, dans le cas des autochtones, d'un représentant de chacune de leurs différentes organisations—et de représentants des gouvernements fédéral et provinciaux. Cette commission servirait tout au moins à assurer un rôle de surveillance et elle pourrait avoir facilement accès à toutes les informations et à tous les rapports pertinents.

Un des principaux problèmes est que la Loi ne prévoit aucun mécanisme d'exécution qui garantisse que les employeurs s'efforceront effectivement d'atteindre les objectifs prévus. Nous recommandons d'insérer dans la Loi une définition pour les raisons suivantes: le fait de définir la fonction de surveillance de la Loi aiderait les employeurs à réaliser leurs plans et une définition claire du mécanisme d'exécution inciterait les employeurs à la respecter la Loi.

Si l'on veut que tous les employeurs se conforment à la Loi, il faut établir des règlements efficaces. Nous avons l'impression que la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été adoptée dans le but d'aider les employeurs dotés des moyens



[Text]

determine the degree to which their employment practices and policies acted as barriers to employment for designated groups. The Assembly of First Nations believes that the act should apply to the entire federal government departments and agencies. A number of employment items drop through the cracks. For example, why does the federal Public Service Commission have a deficiency in recruiting and retaining aboriginal peoples in the vicinity of employment?

We have a chart that shows aboriginal representation within the Public Service. I won't go into the numbers, which can be read later on. The breakdown by occupational groups reveals that aboriginal peoples are not evenly distributed within the Public Service. These statistics demonstrate a high concentration of aboriginal peoples that is not consistent with the labour market availability. The statistics could be interpreted as eliminating the opportunity for advancement and improvement for aboriginal employees and could explain a few reasons why aboriginal people leave the Public Service Commission. We suggest that a data bank be instituted for the purpose of gathering statistics in a number of departments that employ aboriginal people... and their level of managerial positions within the departments.

The Department of Indian Affairs exceeds at 2.6% in the employment legislation, so why do aboriginal people abandon this work force? These same people have degrees and years of experience, and their careers have reached a dead end, especially when employed with federal departments.

During the mid-1980s the native employment program of the Public Service Commission was well designed. In 1991-92 it lacks the proper follow-up and monitoring that was the prerequisite to put pressure on government departments to implement it properly. Employment equity must be mandatory; otherwise, it doesn't work. For example, the National Indigenous Development Program provides training and career development opportunities for aboriginal peoples. The questions are: Do we know the number of aboriginal peoples that have gone through this career development? Are they in senior management levels within the Public Service or have they simply left?

Another example is Indian Oil and Gas Canada within the Department of Indian Affairs, which hired a non-aboriginal person to be their chief executive officer. They hired an aboriginal person to be the second in command and placed him in a training position. I would think when the non-aboriginal person moves on, the aboriginal person would move into that position. We need a commitment from the committee that the Employment Equity Act would take this

[Translation]

nécessaires pour faire des études sur leurs employés et pour déterminer dans quelle mesure leurs méthodes et leurs politiques d'emploi empêchent les membres des groupes désignés d'avoir accès à certains postes ou leur rendent la tâche extrêmement compliquée. L'Assemblée des premières nations estime que la Loi devrait s'appliquer à tous les ministères et organismes fédéraux, car on y observe effectivement certaines lacunes au niveau de l'emploi. On se demande par exemple pourquoi la Commission de la fonction publique ne recrute pas suffisamment d'autochtones et n'arrive pas à leur offrir des perspectives d'emploi suffisantes.

Nous avons un tableau qui montre comment les autochtones sont représentés dans la fonction publique. Je ne vais pas citer des chiffres, car on pourra les lire après. La répartition par groupe professionnel nous révèle que les autochtones ne sont pas répartis de façon égale dans la fonction publique. Ces chiffres dénotent une forte concentration d'autochtones qui ne s'explique pas par les disponibilités qui existent sur le marché du travail. On pourrait très bien essayer d'expliquer ces chiffres en disant que les possibilités de promotion et de perfectionnement sont quasi nulles pour les employés autochtones et on pourrait également trouver quelques raisons pour expliquer pourquoi les autochtones quittent la Commission de la fonction publique. Nous recommandons de créer une banque de données dans le but d'établir des statistiques sur un certain nombre de ministères qui emploient des autochtones, en précisant le nombre d'autochtones occupant des postes de gestion.

Le ministère des Affaires indiennes dépasse les exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, puisque 2,6 p. 100 de ses effectifs sont autochtones. Pourquoi les autochtones ont-ils tendance à abandonner leur emploi? Il s'agit de personnes qui possèdent des diplômes et plusieurs années d'expérience, mais ils arrivent à une impasse sur le plan professionnel, surtout dans les ministères fédéraux.

Le Programme de recrutement d'autochtones de la Commission de la fonction publique, qui a été créé vers le milieu des années 1980, était bien conçu. En 1991-1992, on constate que ce programme n'a pas fait l'objet d'un suivi et qu'il n'a pas été surveillé, alors que l'on était censé veiller à ce que les ministères l'appliquent convenablement. L'équité en matière d'emploi doit être obligatoire, sinon cela ne donne rien. Prenons par exemple le Programme national de perfectionnement des autochtones qui offre des possibilités de perfectionnement et de promotion professionnels aux autochtones. Sait-on par contre combien d'autochtones ont bénéficié de ce programme? Ces autochtones sont-ils parvenus à des postes situés au niveau de gestion dans la fonction publique ou l'ont-ils tout simplement quittée?

Nous pourrions citer un autre exemple, celui de Pétrole et gaz des Indiens du Canada, qui fait partie du ministère des Affaires indiennes, dont le directeur général n'est pas un autochtone. On a engagé un autochtone comme adjoint et on l'a mis dans un poste de formation. Normalement, quand le non autochtone s'en ira, l'autochtone devrait lui succéder. Il faut que le comité nous promette que la Loi sur l'équité en matière d'emploi tiendra compte de ce genre de situation et

[Texte]

type of circumstance and put it in perspective and guarantee that qualified and trained aboriginal peoples are given the opportunity to participate at all levels of employment.

There must be other ways to bring understanding and confidence to the aboriginal peoples employed with the federal departments. I understand that a committee for the advancement of native employment, CANE, was established within the Department of Indian Affairs by the employees themselves. I would like to see this group of people from CANE consulted in terms of the problems of employment equity in the Department of Indian Affairs.

I do not want to sound negative, but aboriginal people are not there to make the numbers look good for the various departments. It is clear that aboriginal people want to succeed and be considered for higher positions, but often a position such as director of a program is frequently not accessible to them. We have discovered that certain positions have been filled when the departments needed the numbers. There is a kind of "good old boys" network that operates within the departments that tend to assign positions at the higher level capacity. Sometimes other employees are placed into positions that a qualified aboriginal person could easily fill.

Examination of employment standards and practices needs to be developed to safeguard positions for aboriginal people who may be considered for management and senior management positions within the federal departments. The systemic barriers confronting aboriginal people demand an examination and assessment as to where potential systemic discrimination might occur.

• 1940

I understand that the Public Service has instituted a merit principle, consisting of bonuses and premiums, etc., used as incentives for managers within federal departments for hiring designated employees and that these incentives are reflected in their evaluations or performance assessments. Does this mean that if an overall assessment of a manager's performance is low, he or she does not receive a large bonus or get a better promotion? There should be some form of discipline for managers who fail to meet the objectives of the employment equity provisions. Their performance should be evaluated on how well their targets are met and if they established a positive climate for employment equity for the designated groups within their departments.

The private and public sectors require goals and timetables such as the Employment Equity Program. The government needs feasible goals and timetables. The strength of the Employment Equity Act has been its accountability, which all sectors of the government should be involved in.

The exclusion of federal governments in the Employment Equity Act is unjustifiable. Parliament should place the same employment equity requirements on Public Service managers as is expected from federally regulated industries. The act

[Traduction]

qu'elle garantira aux autochtones qui sont qualifiés et qui possèdent la formation voulue une occasion de participer à tous les échelons.

Il existe d'autres moyens de donner confiance aux autochtones qui travaillent dans des ministères fédéraux. Il paraît que les employés du ministère des Affaires indiennes ont créé de leur propre initiative un comité pour le perfectionnement professionnel des employés autochtones, le CANE. Je voudrais que l'on consulte les représentants de ce comité afin de connaître les problèmes qui se posent au niveau de l'équité en matière d'emploi au ministère des Affaires indiennes.

Je ne veux pas paraître négatif, mais les autochtones ne sont pas là pour donner bonne figure à divers ministères. Il est clair qu'ils veulent réussir et avoir la possibilité d'accéder à des postes de direction, ce qui n'est malheureusement pas souvent le cas. Nous avons constaté que certains postes étaient comblés uniquement pour arriver à un certain nombre. Au sein des ministères, on trouve une espèce de réseau «d'anciens» qui a tendance à attribuer les postes situés aux échelons supérieurs. Certains postes auxquels on pourrait facilement nommer des autochtones qualifiés sont parfois donnés à d'autres.

Il faut mettre au point un système d'examen des normes et des pratiques d'emploi afin de réserver certains postes de gestion et de haute direction dans les ministères à des autochtones. Il faut absolument faire un examen et une évaluation des obstacles systémiques auxquels se heurtent les autochtones afin de savoir exactement où il existe des risques de discrimination.

La fonction publique a institué le principe du mérite qui prévoit un système de bonis et de primes et autres avantages qui servent à inciter les gestionnaires à engager des employés des groupes désignés; il paraît que cela se reflète dans les évaluations du rendement. Cela veut-il dire que si l'évaluation du rendement d'un gestionnaire n'est pas très bonne, celui-ci ou celle-ci n'a pas de forte augmentation ou de promotion? Il faudrait prévoir des mesures disciplinaires pour les gestionnaires qui n'atteignent pas les objectifs prévus dans le cadre des dispositions relatives à l'équité en matière d'emploi. Il faudrait que le rendement soit évalué en fonction des objectifs atteints et de leur aptitude à créer dans leur service un climat positif pour assurer une certaine équité d'emploi pour les membres des groupes désignés.

Le secteur privé et le secteur public ont besoin d'objectifs et d'échéanciers comme dans le Programme d'équité en matière d'emploi. Le gouvernement a besoin de se fixer des objectifs qu'il est capable d'atteindre et des échéanciers qu'il est en mesure de respecter. Le point fort de la Loi sur l'équité en matière d'emploi est le fait qu'elle demande des comptes aux employeurs; cette loi devrait s'appliquer à tous les secteurs de la fonction publique.

Il est inadmissible que la fonction publique soit dispensée de les respecter. Le Parlement devrait imposer les mêmes critères dans ce domaine aux gestionnaires de la fonction publique qu'aux entreprises régies par une loi fédérale. Il faut



## [Text]

must include all federal departments and agencies within its regulation. Treasury Board must be mandated to provide necessary resources in incentives to managers to implement a plan, and managers must be held responsible in annual evaluations regarding the record on employment equity.

The special parliamentary committee has a vital role to play in the achievement of employment equity for aboriginal employees in all aspects of government. Therefore, the Assembly of First Nations requests the committee to advocate and recommend refinements to employment equity in the following areas:

1. That the Employment Equity Act cover a greater number of federally regulated corporations. The requirement of a corporation to have at least 100 employees before it is subject to employment equity legislation is too large. A lower number—for example, 15 or more employees—would be an observable influence on employment opportunities for aboriginal people in federally regulated programs.

2. That the Employment Equity Act include all federal government departments and agencies, especially those covered by Treasury Board and those currently exempt, such as the National Film Board, the National Research Council, the Canadian Mounted Police, and the Canadian Armed Forces.

3. The Employment Equity Act should include the Federal Contractors Program. This program operates separately from the other equity initiatives and therefore is not subject to public scrutiny. The scope of the program should cover 15 or more employees with contracts and/or grants of \$100,000 or more.

4. That a Canadian employment equity commission be initiated to implement the enhanced legislation, and that the commission be comprised of representatives from federal and provincial governments, other employees, CANE, and designated groups.

5. That the new commission be required to have monitoring and auditing powers, with the authority to impose penalties or sanctions on employers who fail to comply with the act, and be required to submit an annual report to Parliament.

6. That the employment equity legislation be required to impose an obligation on every employer to develop and file employment equity plans. The regulations should clearly state the criteria for the development of plans and annual report requirements. The following items should be contained in the implementation of the act:

(a) training and development for designated groups;

(b) initiation of a communications mechanism for implementation of the act,

(c) initiation of outreach, recruitment, and retention strategies, particularly for aboriginal employees.

## [Translation]

donc que la loi s'applique à tous les ministères et organismes fédéraux. Le Conseil du Trésor doit être chargé de fournir les ressources nécessaires pour inciter les gestionnaires à appliquer un plan, et il faut tenir compte des résultats obtenus par ces derniers dans les évaluations annuelles.

Le comité parlementaire spécial a un rôle essentiel à jouer dans l'équité en matière d'emploi pour les autochtones au sein de toute la fonction publique. Par conséquent, l'Assemblée des premières nations demande au comité de faire les recommandations suivantes:

1. Que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à un plus grand nombre d'entreprises sous réglementation fédérale. Le minimum de 100 employés qui est prévu dans la Loi est trop élevé. Elle devrait s'appliquer à des entreprises qui comptent moins d'employés—une quinzaine ou plus, par exemple, car cela permettrait de déterminer l'influence des programmes sous réglementation fédérale sur les possibilités d'emploi offertes aux autochtones.

2. Que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique à tous les ministères et organismes fédéraux, et surtout à ceux qui relèvent du Conseil du Trésor, comme l'Office national du film, le Conseil national de recherche, la Gendarmerie royale du Canada et les Forces armées canadiennes, qui en sont présentement exemptes.

3. Que la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique également aux participants au Programme de contrats fédéraux. Ce programme est soumis à un régime différent de celui des autres initiatives visant à l'équité et il échappe par conséquent à l'examen public. Il faudrait que la loi s'applique aux employeurs qui ont 15 employés ou plus et qui reçoivent des contrats ou des subventions d'une valeur de 100,000\$ ou plus.

4. Que l'on crée une Commission canadienne de l'équité en matière d'emploi qui serait chargée de faire appliquer cette version améliorée de la Loi et que cette commission soit composée de représentants des gouvernements fédéral et provinciaux, d'autres employés, du CANE et des groupes désignés.

5. Que la nouvelle Commission soit dotée de pouvoirs de surveillance et de vérification et qu'elle ait le droit d'imposer des pénalités ou des sanctions aux employeurs qui ne respectent pas les dispositions de la Loi, et qu'elles soient obligées de présenter un rapport annuel au Parlement.

6. Que la Loi sur l'équité en matière d'emploi oblige tous les employeurs à élaborer et à communiquer des plans d'équité en matière d'emploi. Il faudrait que les règlements stipulent les critères selon lesquels les plans et le rapport annuel doivent être préparés. Il faudrait par ailleurs prévoir des dispositions relatives à:

a) la formation et le perfectionnement pour les membres des groupes désignés;

b) la création d'un mécanisme de communication pour l'application de la Loi;

c) l'adoption de stratégies d'action sociale, de recrutement et de maintien en fonction axées principalement sur les autochtones.

## [Texte]

7. That the Employment Equity Act contain mandatory goals and timetables for full employment of aboriginal people in the work force in federal departments.

8. That the Employment Equity Act offer educational and training requirements for aboriginal peoples to adapt to job requirements and retention.

9. That the act include participation of aboriginal organizations within the various regions of Canada in the improvement of employer awareness programs to reinforce voluntary compliance with the employment equity objectives.

10. That the act include provisions to develop a data bank for the purpose of gathering statistics on a number of departments that employ aboriginal people and their level of managerial positions within the government.

11. That the merit principle be reviewed to ensure that employers in federal departments employ designated groups in their programs. Should they not meet the equity objectives, some form of sanction should be implemented.

12. Systemic discrimination barriers should be re-examined in the area of employment systems and practices that will safeguard positions for aboriginal employees who may be eligible for management and senior management positions within the federal departments.

• 1945

Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you very much, Mr. Montour. I know there will be some questions for you.

**Mr. Langlois (Manicouagan):** Welcome to the committee and thank you very much for a well-prepared brief. It will be very helpful to this committee in doing its work.

I have a major concern, on which I would like you to comment. Do you feel it's easy for aboriginal people to have access to the information on job availability, with regard to not only employment in companies that are covered by the act but also employment that is available in the labour market?

Secondly, what's your reaction if I say it's not easy for employers to have access to the labour, worker, or employment pool that is available in the aboriginal community?

**Mr. Montour:** To answer your first question, I would say it is very hard for our people to access jobs within the economics of Canada because of the ignorance about what's available.

Take Immigration and Employment Canada, for instance. I understand there are close to 300 programs for training and service. Those programs are very unreal or non-existent within the communities. I come from the Six Nations Reserve, which is in the most developed part of Canada, and a lot of jobs could be accessed or looked at, for those people to try for.

## [Traduction]

7. Que la Loi sur l'équité en matière d'emploi impose certains objectifs et certains échéanciers pour donner aux autochtones la même possibilité qu'aux autres d'occuper un emploi dans un ministère fédéral.

8. Que la Loi sur l'équité en matière d'emploi renferme des dispositions spéciales visant à offrir aux autochtones des possibilités de formation et de perfectionnement qui leur permettent de s'adapter aux exigences du poste et de conserver leur emploi.

9. Que la loi prévoit la participation des organisations autochtones des diverses régions du Canada à une campagne de sensibilisation des employeurs dans le but de les inciter à essayer d'atteindre volontairement les objectifs d'équité en matière d'emploi.

10. Que la loi renferme certaines dispositions concernant la création d'une banque de données dans le but d'établir des statistiques sur plusieurs ministères qui emploient des autochtones et de connaître le nombre d'autochtones occupant des postes de gestion au sein de la fonction publique.

11. Que l'on examine le principe du mérite dans le but de s'assurer que les responsables des ministères fédéraux affectent des membres des groupes désignés à leurs programmes. Il faudrait imposer certaines sanctions quand ils n'atteignent pas les objectifs prévus en matière d'équité.

12. Il faudrait tenter de revenir sur les obstacles systémiques dus à la discrimination dans les systèmes et les pratiques en milieu de travail afin que certains postes puissent être rendus accessibles aux employés autochtones qui pourraient être admissibles à des postes de direction ou de haute direction au sein des ministères fédéraux.

Merci Monsieur le président.

**Le président:** Merci beaucoup, Monsieur Montour. Je sais que nous aurons des questions pour vous.

**M. Langlois (Manicouagan):** Bienvenue au comité et merci beaucoup de ce mémoire bien préparé. Il sera très utile aux membres du comité dans leur travail.

J'ai une question qui me tient à coeur et j'aimerais entendre vos commentaires à ce sujet. Pensez-vous qu'il soit facile pour les autochtones de se renseigner sur les emplois disponibles, pas seulement au sein des sociétés visées par la Loi mais aussi sur le marché du travail en général?

Deuxièmement, comment réagiriez-vous si je vous disais qu'il n'est pas facile pour les employeurs d'avoir accès à la main-d'oeuvre ou aux travailleurs autochtones?

**M. Montour:** Pour répondre à votre première question d'abord, je dirais qu'il est très difficile pour notre peuple d'avoir accès aux emplois dans l'économie canadienne car nous manquons d'information sur les débouchés.

Prenez Immigration et Emploi Canada, par exemple. Je crois savoir qu'il y a près de 300 programmes qui offrent des services ou de la formation. Ces programmes ne pénètrent guère au sein des communautés autochtones. Je suis de la réserve des Six nations dans la partie la plus développée du Canada, et je sais qu'il y a beaucoup d'emplois qui conviendraient à nos gens s'ils pouvaient y avoir accès et présenter leur candidature.



[Text]

I am not saying that, just because we're aboriginal, we must have the jobs. If we are qualified to do a job, we want equal access to it. But those jobs often aren't advertised to the full extent they should be.

On your second question, I don't think it's easy for the employers themselves, because we haven't done our work from our side, really.

I was on council in the mid-1970s when we started dealing with the CEC office in Brantford, Ontario, and the employees of that office did not know how to deal with our people because of the difference in culture.

When one goes to visit somebody's house, that person is made welcome. They are asked to sit down, have tea, and something to eat. But, there, the system didn't allow for doing so. Our people would go to the CEC office and would be told to go and stand along the wall. Nobody even came to say they were glad our people were there, ask them to have a seat, and tell them they would see what they could do for them. That didn't happen and a lot of people felt they were not welcome, so they went home and stayed there. That aspect played a big part.

My portfolio at the time was to educate that office on the idiosyncracies of our people, in that we don't just barge in and force ourselves on someone, saying we are looking for a job and demand one. Our people are not like that. If they feel they have the qualifications, they want to be given a job based on those qualifications, and be made welcome.

**Mr. Langlois:** You recommend that the number of employees be brought down from 100 to 15. Have you had a chance to make an assessment of what kind of impact a measure such as this would have on aboriginal enterprises that presently obtain work from various government departments or agencies? Have you had a chance to look at that?

• 1950

**Mr. Montour:** I would like to maybe expand a little bit on your question. We had a briefing from Indian Affairs on the budget that pertains to Indian and Northern Affairs. Something like \$5 billion is going to be spent on Indians this year. I question whether all of the \$5 billion is going to be spent on Indians to benefit them. It's a fact that there is a lot of 'leakage' as it is termed in our communities. Say there is a housing project where a guy comes in to build a group of houses under Section 56(1) of the National Housing Act or an allocation of Indian Affairs to the First Nations council itself. They come in with their work force, build the houses and leave. It is just like throwing a rubber ball against that

[Translation]

Je ne dis pas qu'il faut nous donner ces emplois simplement parce que nous sommes autochtones. Mais si nous sommes qualifiés pour faire un travail, nous voulons jouir d'un accès égal, au même titre que les autres. Mais souvent, ces emplois ne font pas l'objet d'une publicité suffisante.

Pour répondre à votre deuxième question, je dirais que ce n'est pas facile non plus pour les employeurs, parce que nous n'avons pas vraiment fait ce que nous aurions dû faire de notre côté non plus.

Je siégeais au conseil au milieu des années 70 quand nous avons commencé à traiter avec le Centre d'emploi du Canada de Brantford, en Ontario, et les employés de ce bureau ne savaient pas comment traiter avec les nôtres à cause des différences culturelles.

Chez nous, les visiteurs sont bien accueillis, on tente de les mettre à l'aise. On leur demande de s'asseoir, de prendre du thé, de manger quelque chose. Mais le système ne permettait pas de faire ce genre de chose au centre d'emploi. Nos gens arrivaient là-bas et se faisaient dire de se ranger debout le long du mur. Personne n'est venu leur dire que l'on était content qu'ils soient là, personne ne leur a offert de s'asseoir, personne ne leur a dit que l'on allait voir ce qui pouvait être fait pour eux. Rien de tout cela ne s'est produit, et beaucoup ont senti qu'ils n'étaient pas les bienvenus et sont rentrés chez eux pour y rester. Le manque d'égard pour cette différence culturelle a joué un rôle important.

Ma responsabilité à l'époque était de faire l'éducation du personnel de ce bureau quant aux particularités de notre peuple, c'est-à-dire que nous sommes incapables de débarquer agressivement chez les gens, de les forcer à nous écouter et de réclamer un emploi. Notre peuple n'est pas comme cela. S'ils estiment être qualifiés, ils veulent qu'on leur offre un emploi à cause de leurs qualifications et qu'on les accueille de façon à ce qu'ils se sentent les bienvenus.

**M. Langlois:** Vous recommandez que l'on fasse passer le nombre d'employés prescrit de 100 à 15. Avez-vous eu l'occasion d'évaluer l'effet qu'aurait une telle mesure sur les entreprises autochtones qui obtiennent à l'heure actuelle du travail des agences ou des ministères gouvernementaux? Avez-vous eu l'occasion de vous pencher sur la question?

**M. Montour:** Si vous me le permettez, j'aimerais répondre assez longuement à votre question. Le ministère des Affaires indiennes a tenu une séance d'information à notre intention au sujet du budget du ministère des Affaires indiennes et du Nord. On a l'intention de dépenser approximativement cinq milliards de dollars cette année pour les autochtones. Je doute que l'on dépense toute cette somme au profit des autochtones. C'est un fait qu'il y a beaucoup de «fuites», comme on dit dans nos communautés. Prenez le cas d'un entrepreneur qui, dans le cadre d'un projet de logement, vient chez nous pour construire un groupe de maisons en vertu de l'article 56(1) de la Loi sur la

[Texte]

wall. The economic benefit that housing should generate doesn't stay in that community.

There are a lot of things that, when this comes about, we don't have the staff to take a very comprehensive look at what it's going to cost employers by bringing that down. It is something that we have to look at to make sure the moneys that allocated by Parliament for that use will benefit Indian people to the greatest ability possible.

**Mr. Langlois:** Do you agree with me that bringing down the number from 100 to 15 employees would force a greater number of aboriginal companies and enterprises to have to qualify and deal with the law?

**Mr. Montour:** I agree with you wholeheartedly, yes.

**Mr. Langlois:** Thank you.

**Mrs. Clancy:** Thank you very much for your presentation. Welcome to the committee. I was particularly taken with the comment you made just a moment ago about aboriginal people going and applying for a job and the difference in culture. I think that is a very telling point and I think it is perhaps something that the rest of us in our highly urbanized society might learn about the civilization of our aboriginal people. I thank you for bringing it up.

There are two things, particularly, in your recommendations that I am interested in. The first is recommendation six. You talk about employment equity legislation that would also contain training and development for designated groups, communication mechanisms for implementation of the act and outreach recruitment and retention strategies particularly for the aboriginal employees. I suspect that those things would work for all the designated groups. What I am asking you is whether you see how the Employment Equity Act can really make a difference for aboriginal Canadians if recommendation six is not implemented at some point.

**Mr. Montour:** Yes. We could make training and development that is available in Employment and Immigration Canada more available. At the assembly right now we would like to do a study of what is there and make it available on a data bank, which we can link up to each of the communities by the computer networks we have now.

I must say that most of the 633 communities have that capability to link up to that data bank so that will go right into the community. People can go to their administration offices and see that this may be something that they can use.

The communications mechanism is a part of that. We have to get the story out from the decision-making centre of Canada, which is Ottawa, into the hinterlands of what is available. Those are the outreach and recruitment and

[Traduction]

SCHL ou d'une affectation de fonds du ministère des Affaires indiennes directement au Conseil des premières nations. L'entrepreneur arrive avec son équipe de travailleurs, construit les maisons et s'en va. C'est comme si vous aviez lancé une balle contre le mur. Les avantages économiques qu'aurait dû apporter cette construction domiciliaire à la communauté sont inexistantes.

Dans de nombreux cas, nous n'avons pas le personnel voulu pour nous permettre d'évaluer de façon exhaustive les effets de ces mesures ou leurs coûts pour les employeurs. Nous devons nous assurer que les sommes d'argent qui sont affectées à ces fins par le Parlement seront effectivement utilisées au profit du peuple autochtone dans toute la mesure du possible.

**M. Langlois:** Êtes-vous d'accord avec moi que le fait de ramener le nombre d'employés prescrit de 100 à 15 forcerait un plus grand nombre de sociétés et d'entreprises autochtones à se prêter aux exigences particulières de la loi?

**M. Montour:** Je suis tout à fait d'accord avec vous.

**M. Langlois:** Merci.

**Mme Clancy:** Merci beaucoup de votre exposé. Bienvenue au comité. J'ai été particulièrement frappée par les observations que vous venez de faire à propos des autochtones qui se présentent pour obtenir un emploi et des différences culturelles qui s'appliquent. Je pense que c'est très révélateur, et peut-être y a-t-il là une leçon à tirer de la civilisation de nos peuples autochtones qui pourrait profiter à notre société très urbanisée. Je vous remercie de l'avoir portée à notre attention.

Deux de vos recommandations m'intéressent particulièrement. La première est la recommandation n° 6. Vous dites que la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait aussi prévoir la formation et le perfectionnement de groupes désignés, des mécanismes de communication pour la mise en oeuvre de la loi, des stratégies de recrutement proactives et des stratégies de maintien en fonction des employés, surtout les employés autochtones. Je soupçonne que ces méthodes pourraient être utiles dans le cas de tous les groupes désignés. Pensez-vous que la Loi sur l'équité en matière d'emploi puisse changer quoi que ce soit pour les Canadiens autochtones si l'on ne met pas en oeuvre la recommandation n° 6 à un moment donné?

**M. Montour:** Oui. On pourrait faciliter l'accès aux programmes de formation et de perfectionnement d'Emploi et Immigration Canada. L'Assemblée se propose à l'heure actuelle d'effectuer une étude des programmes qui sont offerts et de verser ces renseignements à une banque de données qui serait reliée à chacune de nos communautés par le biais des réseaux informatisés qui sont en place.

La plupart des 633 communautés ont déjà la capacité d'être reliées à ces réseaux et d'avoir ainsi accès directement à cette banque de données. Les gens pourront se rendre au bureau de l'administration dans leur communauté et constater que ce système leur serait utile.

Le mécanisme de communication ferait partie de ce système. Il faut que nous trouvions le moyen de faire sortir les renseignements du centre décisionnel du Canada, c'est-à-dire Ottawa, pour que les gens puissent savoir ce qui est



[Text]

retention strategies. A lot of our people get frustrated because you seem like you are swimming under ice. You can only get so high and the system keeps you down there because of systemic discrimination or not enough education.

Education in my mind is a real lack in our communities, as it is in the whole Canadian economy. We're becoming a desert in technical know-how and we're going into one of the most highly technical eras of humankind we've ever known. All of Canada is not prepared, so we've got to do something pretty damned quick, in my mind, by the year 2000.

• 1955

**Mr. Halliday:** I want to welcome the witnesses.

You gave us some interesting figures, here, on page 2, indicating the representations of various occupational groups.

If there were an aboriginal person who happened to be a woman and who happened to be disabled in a wheelchair, would that person show up in the figures you've given us here or show up in the disabled group or show up in the figures for females ?

**Mr. Montour:** That's a question I've asked many times of many departments across the river, especially at Indian Affairs. How does this work? Do you take care of three categories when you address a situation like that? I've never been able to get an answer to that. But I don't think it should.

**Mr. Halliday:** Where should it show up?

**Mr. Montour:** I think it should show up in one of those three categories you just named.

**Mr. Halliday:** Which one?

**Mr. Montour:** Well, that's up to the employer. The employer looks over his employees and sees that he's weak in one area. He can fill that area. It should be up to the employer's discretion, really.

**Mr. Halliday:** Thank you, Mr. Montour.

**The Chairman:** Would you advocate sub-categories, Mr. Montour or Ms Taylor, of aboriginal people broken down into disabled, female aboriginal people, for instance?

**Mr. Montour:** Personally, I couldn't do that, Mr. Chairman, because we're looking at the capabilities of a person to do a job that's adequate for the needs of the employer. That's the main thing we have to look at. The employers are having an effect on the economy. We can't just have welfare systems and say we're going to do this to help this group of people.

[Translation]

disponible, même dans les régions éloignées. Ce sont les stratégies proactives de recrutement et de maintien en fonction des employés auxquelles nous avons fait allusion. Beaucoup d'employés autochtones se sentent découragés parce qu'ils ont l'impression de nager sous les glaces. Ils ne peuvent monter dans la hiérarchie que jusqu'à un certain point; ensuite, le système les empêche d'aller plus haut, soit parce qu'ils n'ont pas suffisamment d'instruction, soit parce qu'ils se butent à la discrimination systémique.

Le manque d'instruction est un réel problème dans nos communautés, comme il l'est d'ailleurs dans toute l'économie canadienne. Nous avons de graves lacunes sur le plan des connaissances techniques, alors que nous entrons dans l'ère la plus technique de l'histoire humaine. Le Canada tout entier n'y est pas préparé et j'estime qu'il est urgent de faire quelque chose dans les plus brefs délais avant l'an 2000.

**M. Halliday:** Je désire souhaiter la bienvenue aux témoins.

Vous nous avez cité des chiffres intéressants, ici à la page 2, chiffres qui portent sur la représentation de divers groupes dans diverses catégories professionnelles.

Dans le cas d'une personne autochtone qui serait aussi une femme qui aurait un handicap et qui serait en chaise roulante, cette personne figurerait-elle dans les chiffres que vous nous avez donnés ici, ou dans le groupe des personnes handicapées, ou dans celui des femmes?

**M. Montour:** C'est une question que j'ai moi-même posée à plusieurs ministères de l'autre côté de la rivière, surtout aux Affaires indiennes. Comment cela fonctionne-t-il? Inscrirait-on cette personne dans trois catégories à la fois? Je n'ai jamais réussi à obtenir de réponse. Mais je ne pense pas que cela devrait être le cas.

**M. Halliday:** Où devrait-on l'inscrire, alors?

**M. Montour:** Je pense qu'on devrait l'inscrire dans l'une des trois catégories que vous venez de citer.

**M. Halliday:** Laquelle?

**M. Montour:** Eh bien, cette décision revient à l'employeur. L'employeur examine ses effectifs et constate que la représentation d'une des catégories est faible. Il peut donc l'inscrire dans cette catégorie. Cela devrait être laissé à la discrétion de l'employeur, je pense.

**M. Halliday:** Merci, monsieur Montour.

**Le président:** Monsieur Montour ou Madame Taylor, seriez-vous en faveur de la création de sous-catégories, par exemple la catégorie des femmes autochtones handicapées?

**M. Montour:** Personnellement, monsieur le président, cette solution ne me sourit pas, car je pense que ce qui importe ce sont les compétences de la personne, qui doivent lui permettre de répondre aux besoins de l'employeur. C'est cet aspect des choses que nous devrions retenir en tout premier lieu. Les employeurs ont un effet sur l'économie. On ne peut pas simplement tenter d'en faire des entreprises de sécurité sociale pour aider tel ou tel groupe de gens.

[Texte]

If those people—no matter what the tag is that goes along with them: aboriginal, disabled, women or whatever—have the qualities or the capabilities to do a quality job, that should be the qualifying factor. It's not whether they're disabled or whatever.

**Mr. Skelly:** Thanks for your brief.

The AFN represents aboriginal people in all of the provinces and territories. I'm wondering whether you have been contacted by employers or employers' organizations to assist them in developing programs that would assist in the employment of aboriginal people in order for them to meet their employment equity targets.

**Mr. Montour:** I have not done this during my tenure with the assembly, but I did during my tenure as the chief of Six Nations. I was on the board of governors for Mohawk College and worked closely with the southern Ontario region. I've had a request from McMaster University to advertise across Canada for a person to help them put together classes geared toward aboriginal history and stuff like that. That's about all I've had.

**Mr. Skelly:** If the federal government or an employer wanted to contact an aboriginal organization such as yours, who in the AFN would they contact? Would that be you?

**Mr. Montour:** Yes, it would, but we've had no contact.

**Mr. Skelly:** Well, now your name's on the record, so they know who to phone.

**Mr. Montour:** Maybe I should have picked yours.

**Some hon. members:** Oh, oh.

**Mr. Skelly:** One of the things I've learned, I guess, as a member of the aboriginal affairs committee for the last few years is that it seems that when aboriginal people deliver programs to aboriginal people, that is the most effective type of program delivery. We've found that in literacy programs and in education programs. Possibly we'll find it in housing—who knows—in the near future.

**Mr. Montour:** I hope so.

**Mr. Skelly:** If that is the case, then perhaps all of the line employees in the Department of Indian Affairs should be Indian people. Is it conceivable that having 2.6% of the employees in the Department of Indian Affairs as aboriginal people would be the least effective way of managing programs or directing programs to Indians? Should they all be Indian people, if that's the case?

• 2000

I guess I'm playing a devil's advocate role here. Are there not departments of government or areas of service where employment equity may actually reduce the effectiveness of government programs by removing aboriginal people from the system?

[Traduction]

Si ces groupes, quelle que soit l'étiquette qu'on leur appose, qu'ils s'agissent d'autochtones, de personnes handicapées, de femmes ou d'autres, ont les compétences et les aptitudes voulues pour faire du bon travail, c'est cela qui devrait compter. Ce n'est pas le fait qu'ils soient handicapés ou autochtones qui devrait primer.

**M. Skelly:** Merci de votre mémoire.

L'assemblée des premières nations représente des autochtones de toutes les provinces et territoires. Je me demandais si des employeurs ou des associations d'employeurs se sont mis en rapport avec vous pour vous demander de les aider à mettre au point des programmes pour faciliter l'embauche d'employés autochtones afin de se conformer aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**M. Montour:** Je n'ai rien fait de ce genre depuis mon arrivée à l'Assemblée, mais j'ai participé à ce genre d'activités alors que j'étais le chef des Six nations. J'ai siégé au conseil des gouverneurs du Collège Mohawk et j'ai travaillé en étroite collaboration avec les intéressés du sud de l'Ontario. L'université McMaster m'a demandé de chercher un peu partout au Canada une personne qui pourrait les aider à préparer des classes d'histoire autochtone et ainsi de suite. Cela résume à peu près mon expérience en la matière.

**M. Skelly:** Si le gouvernement fédéral, ou un employeur, voulait se mettre en rapport avec un organisme autochtone comme le vôtre, à qui devrait-il s'adresser au sein de l'Assemblée des premières nations? Serait-ce à vous?

**M. Montour:** Oui, mais personne n'a tenté de le faire.

**M. Skelly:** Eh bien, maintenant votre nom est consigné au procès-verbal; ils sauront à qui téléphoner.

**M. Montour:** Peut-être aurai-je dû donner le vôtre.

**Des voix:** Oh, Oh.

**M. Skelly:** L'une des choses que j'ai apprises en tant que membre du Comité des affaires autochtones au cours des quelques dernières années c'est que quand les autochtones eux-mêmes s'occupent de la prestation des services prévus par les programmes conçus pour les autochtones, les programmes sont mis en oeuvre de la façon la plus efficace qui soit. C'est ce que nous avons trouvé dans le domaine des programmes pour contrer l'analphabétisme et dans les programmes d'éducation. Peut-être que dans un proche avenir, qui sait, on trouvera que la même chose s'applique au programme de logement.

**M. Montour:** Je l'espère.

**M. Skelly:** Si c'est le cas, peut-être que tout le personnel du ministère des Affaires indiennes devrait être autochtone. Se peut-il qu'en ayant 2.6 p.100 d'employés autochtones au ministère des Affaires indiennes, nous ayons trouvé la façon la moins efficace de gérer les programmes ou de rejoindre la clientèle visée par ces programmes? Si c'est le cas, tous les employés du ministère ne devraient-ils pas être autochtones?

Je suppose que je me fais l'avocat du diable ici. N'y a-t-il pas des ministères du gouvernement ou des secteurs de services où l'équité en matière d'emploi va en fait réduire l'efficacité des programmes gouvernementaux en réduisant la représentation des autochtones dans le système?



[Text]

**Mr. Montour:** It's been my contention all the time, Mr. Skelly, that if a department is delivering programs or services to aboriginal peoples, those people on the delivery end should also be aboriginal to be able to communicate in the manner the recipient is used to. That's the problem I had with the Department of Indian Affairs when I first became involved in Indian politics—if that's a term I can use.

**Mr. Skelly:** There's nothing wrong with that term.

**Mr. Montour:** The people kept referring to us as the "client group". That was derogatory. I didn't ask anybody for anything in my life. What I got, I put there myself.

But on behalf of an aboriginal government, to ask some junior bureaucrat if I can redirect some money to go someplace where it's needed, no, I don't like that at all. It's the Department of Indian Affairs; if there weren't Indians, those people wouldn't have jobs. That's been my belief all the time.

I would like to see more of that good old boys' network over there busted up. It gets pretty frustrating to deal with people who you know don't like you. They have never seen an Indian reserve in their lives; yet, they're saying that they're making decisions as to what kind of services the people who need it are going to get and to what level they're going to get it. That's what bugs me.

**Mr. Skelly:** Okay, thanks very much.

**The Chairman:** I thank both of you for your very helpful evidence this evening. We appreciate it very much.

**Mr. Montour:** Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Moving right along, we have next the Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

Les témoins peuvent-ils venir prendre place? Bienvenue au Comité.

If you would be kind enough to identify yourselves we would then look forward to your testimony, your evidence and your comments.

**Mme Lise Leduc (directrice générale du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail):** Bonsoir. M<sup>me</sup> Lise Lafrance est membre du conseil d'administration du CIAFT et responsable de l'implantation des programmes d'accès à l'égalité à l'Université de Sherbrooke. Elle présentera avec moi le mémoire. Pour ma part, je m'appelle Lise Leduc et je suis directrice générale du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

• 2005

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec est une association qui regroupe quelque 150 membres provenant de l'ensemble des régions du Québec et représente environ 70,000 personnes.

[Translation]

**M. Montour:** J'ai toujours prétendu, monsieur Skelly, que les personnes qui assurent la prestation des services dans tout ministère qui offre des programmes ou des services aux autochtones devrait être autochtone afin de pouvoir communiquer avec les intéressés d'une façon qui leur est familière. C'est le problème que j'ai eu avec le ministère des Affaires indiennes quand j'ai commencé à m'occuper de politiques indiennes, si je puis dire.

**M. Skelly:** C'est une expression qui dit bien ce qu'elle veut dire.

**M. Montour:** Les employés n'arrêtaient pas de nous appeler «la clientèle». Je trouvais cela péjoratif. Je n'ai jamais rien demandé à qui que ce soit. Ce que j'ai obtenu m'appartenait au départ.

Le fait de devoir m'adresser, au nom d'un gouvernement autochtone, à des bureaucrates subalternes pour obtenir la permission de réaffecter des crédits là où ils sont vraiment nécessaires ne me plaît guère. C'est le ministère des Affaires indiennes; s'il n'y avait pas d'Indiens, ces gens-là n'auraient pas d'emplois. C'est ce que j'ai toujours cru.

J'aimerais que l'on démantèle les réseaux de copains qui existent là-bas. Il est très frustrant de devoir traiter avec des gens alors que vous savez au départ qu'ils ne vous aiment pas. Ils n'ont jamais mis les pieds dans une réserve indienne de toute leur vie; et pourtant ils prétendent pouvoir prendre des décisions quant aux services qu'obtiendront les gens et à l'étendue de ces services. C'est cela qui me gêne.

**M. Skelly:** Très bien, merci beaucoup.

**Le président:** Je désire vous remercier tous les deux du témoignage fort utile que vous nous avez présenté ce soir. Nous l'apprécions beaucoup.

**M. Montour:** Merci, monsieur le président.

**Le président:** Nous allons passer tout de suite au témoin suivant, qui est le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

Could the witnesses come forward? Welcome to the committee.

Voudriez-vous avoir l'obligeance de décliner votre identité, après quoi nous pourrions entendre votre exposé, votre témoignage et vos commentaires.

**Mrs. Lise Leduc (Director General of the Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail):** Good evening. Mrs. Lise Lafrance is a member of the Board of Directors of CIAFT and is in charge of implementing equal access programs at the Université de Sherbrooke. She will be presenting the brief with me. My name is Lise Leduc and I am the Director General of the Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (Council for the Promotion of Women's Access to the Workplace).

The Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec is an association that has some 150 members from all of the regions of Quebec and which represents about 70,000 people.

## [Texte]

Notre philosophie d'intervention est fondée sur le principe que l'autonomie des femmes passe d'abord par l'autonomie financière, donc par l'accès au marché du travail.

La clientèle desservie par les membres du CIAFT est majoritairement composée de femmes défavorisées sur le plan de l'emploi. L'intervention quotidienne auprès de ces femmes nous a permis de développer une connaissance réaliste du marché du travail quant aux obstacles qui freinent leur accès à des emplois décentement rémunérés. Depuis 1982, le CIAFT intervient de façon continue et soutenue dans les champs d'action reliés au travail, à l'éducation et à l'économie.

Ses efforts ont contribué à l'implantation des programmes d'accès à l'égalité, de même qu'à la mise en vigueur du programme d'obligation contractuelle au Québec. Nous avons aussi participé aux colloques de 1988 et de 1990 organisés par Emploi et Immigration Canada et Condition féminine Canada, ainsi qu'à la consultation organisée par le Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration sur la révision de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Dans un esprit de continuité, il nous fait plaisir de vous faire part de nos recommandations concernant la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Notre participation au processus d'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été motivée à la fois par les espoirs suscités par l'adoption de cette loi et les piètres résultats obtenus après cinq ans d'application. En effet, la situation des femmes sur le marché du travail stagne ou se détériore. À titre d'exemple, mentionnons entre autres qu'au Québec, le revenu moyen des femmes, après être parvenu à 64 p. 100 de celui des hommes, n'atteignait plus que 62.4 p. 100 en 1991.

Le nombre de femmes qui occupent les emplois les plus mal payés a connu une progression quatre fois supérieure à celui des femmes occupant les emplois les mieux rémunérés. Les femmes demeurent toujours concentrées dans les mêmes ghettos d'emploi, et plus de 80 p. 100 des travailleuses ont un emploi dans le secteur tertiaire.

Devant ces constantes, nous croyons important de faire part à votre Comité des recommandations qui seraient de nature à améliorer l'efficacité de la loi et à faire en sorte qu'elle devienne un réel levier pour l'amélioration de la situation économique des femmes.

Le mémoire que nous vous présentons est à la mesure de nos moyens modestes. Nous souhaitons rappeler aux membres du Comité que la situation financière des groupes de femmes est à l'image de celle des femmes canadiennes et québécoises: elle se détériore.

Nous nous sommes donc limitées, dans la présentation de notre mémoire, à vous faire part de l'essentiel de nos commentaires et espérons que nos recommandations alimenteront positivement les réflexions des membres du Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Actuellement, la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique aux entreprises comptant 100 employés et plus. Elle devrait ultimement toucher toutes les entreprises, et ce, compte tenu du nombre important de Canadiens et

## [Traduction]

We adhere to the principle that women's independence is predicated on financial independence and thus on access to the labour market.

The clients of CIAFT member organizations are mostly women in the lowest paid job categories. Working with these women on a daily basis has given us a realistic knowledge of the barriers in the workplace that prevent women from having access to decently paid jobs. Since 1982, CIAFT has been making continuous and sustained efforts in areas related to work, education and the economy.

Its efforts have contributed to the implementation of equal access programs as well as to the implementation of the Quebec Government's contractual obligations program. We also took part in the 1998 and 1990 symposia organized by Employment and Immigration Canada and the Status of women Canada as well as in the consultation organized by the Canadian Advisory Board of Employment and Immigration Canada on the review of the Employment Equity Act.

And so, in a spirit of continuity, we are happy to share with you our recommendations on the Employment Equity Act.

Our participating in the review of the Act was motivated both by the hopes raised by the promulgation of that Act and by the poor results after five years' application of the Act. Indeed, the situation of women in the labour market is stagnating or deteriorating. One example among others: in Quebec, the average income of women, which had reached 64% of what men earn, has gone back down to 62.4% in 1991.

The number of women who hold the lowest paying positions has increased four times faster than the number of women in the highest paid job categories. Women are still to be found in the same employment ghettos, and more than 80% of female workers are employed in the service sector.

In light of these unchanging realities, we felt it was important to make recommendations to your committee that might improve the effectiveness of the Act and make it a real factor in improving the economic situation of women.

The brief we are submitting to you reflects our modest means. We wish to remind the members of the committee that the financial situation of women's groups is similar to that of Canadian and Quebec women: it is deteriorating.

In light of that fact, we distilled our comments and included only those that seemed essential in our brief; we hope that our recommendations will provide positive food for thought to the members of the special committee on the review of the Employment Equity Act.

The Employment Equity Act now applies to businesses that employ 100 persons or more. It should ultimately apply to all businesses in light of the large number of Canadian men and women who work for companies that employ fewer



## [Text]

Canadiennes qui travaillent dans des entreprises de moins de 100 employés; compte tenu aussi du fait que la création d'emplois se situe majoritairement dans les petites et moyennes entreprises; compte tenu du fait que, dans les secteurs d'emploi où se concentrent un nombre important de femmes, soit le commerce, les services et l'industrie du textile, on retrouve surtout des petites et moyennes entreprises. L'élargissement de la portée de la loi sera nécessaire pour assurer une progression de carrière pour ces femmes.

Mais, dans un premier temps, les failles permettant de se soustraire à la loi actuelle doivent être colmatées. La définition des employeurs soumis à la loi comme étant ceux comptant 100 personnes salariées et plus laisse aux entreprises une marge de manoeuvre pour se soustraire à la loi. Il est en effet possible de ne pas tenir compte du personnel non régulier ou contractuel, de développer la sous-traitance, etc.

Compte tenu du développement actuel d'un mode d'organisation du travail basé sur l'utilisation temporaire et circonstancielle de la main-d'oeuvre, on assiste à l'accroissement des emplois temporaires, contractuels, surnuméraires.

## • 2010

Citons au passage qu'entre 1975 et 1990, les emplois à temps partiel ont augmenté de 50 p. 100 au Canada. Cette tendance se maintient.

De la même façon, en ce qui concerne le programme des contrats fédéraux, toutes les formes d'ententes engageant des fonds publics—prêts, ententes de services—devraient être comptabilisées et l'obligation contractuelle déterminée à partir du cumul annuel des fonds octroyés.

Par ailleurs, pour maximiser l'effet d'entraînement d'une telle loi, le gouvernement doit se poser en chef de file et voir à ce que toutes les structures publiques et parapubliques soient soumises à la loi, ainsi que tous les organismes gouvernementaux.

La loi a pour objet de réaliser l'équité en matière d'emploi, soit de corriger les désavantages subis par les groupes cibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

L'objectif ici visé est davantage une égalité de résultat—la mixité, pour nous—qu'une égalité des chances pour toutes et tous. Si nous visons de réels changements, il est nécessaire que la loi prévoit des objectifs quantitatifs, la mise en place de mesures de redressement, de même qu'un échéancier précis, cela compte tenu de la lente progression des femmes constatée depuis 1986, même dans un contexte où une loi existe.

À titre d'exemple, on peut citer une étude parue dans *Québec Science* qui fait mention du fait que l'égalité numérique entre les hommes et les femmes prendrait, au rythme de la décennie précédente, 50 ans à se réaliser pour les spécialistes en sciences naturelles, 65 ans pour les architectes et 100 ans pour les ingénieurs.

## [Translation]

than 100 people; that would also take into account the fact that most of the businesses that create jobs are small and medium businesses; it would also reflect the fact that a large number of women are employed in the retail, service and textile industries which are mostly made up of small and medium businesses. It would be necessary to broaden the scope of the Act in order to ensure that these women have access to promotions in their fields.

But first and foremost, the loopholes that allow companies to avoid compliance with the Act should be eliminated. The provision that employers, to be subject to the Act, must have 100 salaried employees on staff means that businesses that want to avoid compliance with the Act have a lot of latitude. They can choose to exclude their contract personnel or temporary or part-time workers, they can increase contracting out, etc.

In light of the current development of a work organization model based on the use of temporary personnel hired for peak periods only, we are seeing an increase in the number of temporary jobs as well as in the number of contract and casual workers.

We might mention in passing that between 1975 and 1990, there was a 50% increase in part-time work in Canada. This tendency is continuing.

In so far as the federal contracts program is concerned, any type of agreement involving public funds—loans, service agreements—should be included in financial records, and contractual obligations should be determined on the basis of the annual total of funds awarded.

In order to maximize the exemplary effect of such a law, the government must show leadership and see to it that all public and parapublic organizations be subject to the law, as well as all government organizations.

The purpose of the act is to make employment equity a reality, which means that it must correct the disadvantages experienced by the target groups, pursuant to the principle that employment equity means, beyond the fact that people are to be treated equally, that special means and special accommodations must be made to adapt to differences.

The objective sought by the act is equality in its results—what we called a mixed workplace—rather than equality of opportunity for everyone. If we want real change, the act must include quantitative objectives, remedies, as well as specific deadlines, in light of the very slow progress women have made since 1986, even with the law and in those areas where it applies.

Witness a recent study published *Québec Science* which stated that, at the rate of the previous decade, 50 years will have to pass before we see numerical equality between men and women in the natural sciences, 65 for architects and 100 years for engineers.

## [Texte]

Compte tenu également du fait qu'une approche basée sur le volontariat telle qu'expérimentée au Québec dans le cadre des projets pilotes se traduit principalement par la mise en place de mesures d'égalité des chances plutôt que de mesures de redressement, ce qui limite l'impact sur le taux de représentation des femmes, les objectifs quantitatifs sont nécessaires et doivent être indiqués dans la loi.

En ce qui concerne les femmes, leur représentation dans la population active est presque de 50 p. 100. L'objectif ultime doit donc être la mixité. Le taux de disponibilité des femmes peut, dans un premier temps, représenter le seuil minimal à atteindre, mais comme le portrait actuel de la répartition des femmes dans les différents secteurs d'emploi sur le marché du travail est tributaire de la discrimination systémique passée, les objectifs visés doivent tenir compte de la disponibilité actuelle de la main-d'oeuvre féminine sans toutefois s'y limiter.

Rappelons que la main-d'oeuvre féminine occupe des emplois peu diversifiés. Les choix professionnels des filles tendent à confirmer cette situation. Au Québec, les filles sont absentes des deux tiers des options disponibles du secteur professionnel au secondaire et de près de la moitié de celles du collégial. Le fait de fixer des objectifs quantitatifs ne s'oppose pas au développement de mesures qualitatives. Au contraire, l'atteinte des objectifs visés nécessite le développement de stratégies qualitatives; exemples: perfectionnement, assignations temporaires, formation à la sélection ou à la discrimination systémique et un réel examen des pratiques de gestion.

Dans le même sens, l'obligation de rendre publics les engagements, les politiques, les plans d'action et les résultats favorise l'atteinte des objectifs visés. Elle stimule aussi le développement de mesures efficaces et favorise l'émulation entre les entreprises.

Par ailleurs, les échéanciers permettent de tenir compte de la réalité spécifique de chaque secteur du marché du travail en considérant, par exemple, le taux de mobilité, la création d'emploi et le reste.

Les expériences pilotes au Québec ont permis d'identifier deux facteurs favorisant l'atteinte des résultats des programmes d'accès à l'égalité: l'engagement des groupes cibles tout au long du processus par le biais de la consultation, et la sensibilisation à la discrimination systémique sur la base la plus large possible.

Finalement, il est clair que des mesures d'évaluation s'avèrent nécessaires pour assurer l'atteinte des objectifs fixés dans les délais requis.

Les entreprises soumises à la loi doivent, à l'interne, prévoir l'évaluation de l'ensemble des moyens mis de l'avant pour atteindre les objectifs fixés selon un échéancier qui tient compte de leur spécificité. Cet exercice, en plus d'assurer l'atteinte d'objectifs, permet le développement de moyens adaptés à la culture organisationnelle de chaque milieu.

## • 2015

Les entreprises devraient entre autres prévoir des possibilités de recours pour le personnel qui estime que la politique d'accès à l'égalité ou d'équité en emploi n'est pas respectée.

## [Traduction]

Pilot projects in Quebec have shown that optional participation generally leads to the implementation of programs to ensure equal opportunity rather than to corrective measures; the impact of such measures on the proportion of women affected is limited, and this shows that quantitative objectives are necessary and must be included in the act.

Women make up almost half of the labour force. Our ultimate objective must, thus, be a mixed labour force. The number of women available in any given category may be used to calculate minimum targets at first, but as the presence of women in the various job categories at this time reflects a pattern of historical systemic discrimination, the objectives should take this availability into account without, however, being limited by it.

Women tend to cluster in a small number of job categories. Girls' career choices tend to perpetuate the situation. In Quebec, young women are absent from two thirds of the career stream options in secondary school, and from close to half of those offered at the CEGEP level. Setting quantitative objectives need not exclude the development of qualitative ones. To the contrary, to reach the objectives set, qualitative strategies will have to be devised; for instance, professional development, temporary assignments, training in systemic discrimination awareness and a real scrutiny of management practices.

Similarly, the obligation of making commitments, policies, action plans and results public will be an incentive to businesses to reach the objectives set. This transparency will also encourage companies to develop effective measures, and promote competition among them.

Furthermore, deadlines make it possible to assess specific progress in each sector of the labour market by taking into account, for instance, mobility rates, job creation rates, etc.

Pilot projects in Quebec have allowed us to identify two factors that make it more probable that equal access programs will show positive results: ongoing consultation of target groups all through the process, and systemic discrimination awareness training of as many people as possible.

Finally, it is obvious that there must be assessment mechanisms in place to ensure that objectives are attained within the prescribed periods.

The businesses to which the law applies must set up their own internal evaluation mechanisms to allow them to assess all of the means they have implemented to reach the objectives set by deadlines that take their own particular circumstances into account. That evaluation exercise, aside from ensuring that objectives will be reached, allows them to develop means that are adapted to their own corporate culture.

Businesses should, among other things, provide recourse possibilities for employees who feel that the equal access or employment equity policy is not being respected.



[Text]

Les instances supervisant la loi: Ce mandat comporte deux volets principaux, soit la mise en oeuvre de mesures permettant l'application de la loi, c'est-à-dire la diffusion, l'information, l'encadrement, le rôle conseil, ainsi que la mise en oeuvre de mesures de contrôle permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs et le respect des échéanciers, de même que l'imposition de sanctions le cas échéant.

Deux principes doivent guider le choix des instances supervisant la loi. Les deux mandats ci-haut mentionnés ne doivent pas relever du même organisme, cela à cause du conflit possible entre le rôle de support et celui d'évaluation.

D'autre part, les mesures de contrôle ne doivent pas avoir pour base le dépôt d'une plainte. Bien que l'existence d'un organisme agissant à partir de plaintes pour assurer le respect des droits ne soit pas remise en question, le contrôle des obligations des entreprises en regard de la Loi sur l'équité en matière d'emploi doit se faire de façon systématique, et cette responsabilité incombe à l'État.

En terminant, la sensibilisation du public, la formation professionnelle, les programmes volontaires d'équité en emploi, les plaintes en rapport avec la Charte des droits et libertés, etc., toutes ces mesures n'ont pas entraîné de changements importants et les progrès en équité sont lents. En outre, les effets de la récession viennent à toutes fins pratiques annuler les minces résultats obtenus depuis 1986. Il nous apparaît donc important, dans ces circonstances, de renforcer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, afin qu'elle soit plus efficace et que le nombre de personnes bénéficiant de son impact soit accru.

Je vous remercie. Nous sommes disponibles pour répondre à vos questions.

**Le président:** Merci, madame. Il y aura certainement des questions.

**Mme Clancy:** Madame, merci pour votre présentation.

In your studying of this area and your recommendations, do you think the Human Rights Commission and the sort of hybrid between the Human Rights Commission and the Employment Equity Commission would be sufficient, one to monitor and one to enforce, or would you rather see a separate enforcement commission for a beefed-up law?

**Mme Lise Lafrance (responsable du Comité des programmes d'accès à l'égalité, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail):** À l'heure actuelle, au Québec, c'est la Commission des droits de la personne qui joue les deux rôles. Nous croyons qu'il devrait y avoir un organisme distinct, du moins pour s'assurer que le rôle de suivi et de conseil auprès des entreprises ne soit pas joué par l'organisme qui doit assurer le respect des obligations des entreprises. Donc, il devrait y avoir deux organismes distincts.

**Mme Clancy:** Et aussi pour aider les entreprises?

**Mme Lafrance:** Un organisme verrait à fournir l'aide et l'autre organisme verrait à assurer l'atteinte des objectifs.

[Translation]

Bodies constituted to supervise the application of the act: Their mandate is two-fold: they must on the one hand implement measures to further the application of the act, such as distributing information, providing guidance and advice, and putting in place control mechanisms to allow them to assess whether objectives are being attained and deadlines met; they must also be able to impose penalties if needed.

Those who must choose these enforcement bodies or organizations should be guided by two principles. The two mandates described above should not be entrusted to the same organization because of the possible conflict that could arise when an organization must both provide support and assess results.

Furthermore, monitoring should not take place only when complaints are received. Although the existence of organizations which act on complaints to ensure that rights are respected is not something we are calling into question, ensuring that businesses comply with the requirements of the Employment Equity Act should be done in a systematic fashion, and is the responsibility of the State.

I would conclude by reminding you that public awareness programs, training in the workplace, optional employment equity programs, complaints pursuant to the Charter of Rights, etc., have not brought about any important changes, and progress in employment equity has been very slow. I might add that the effects of the recession have for all practical purposes virtually cancelled out the modest results obtained since 1986. Thus, it seems important to us in light of these circumstances that the Employment Equity Act be strengthened in order to make it more effective, and to increase the number of persons who can benefit from it.

Thank you. We would be pleased to answer your questions.

**The Chairman:** Thank you, Madam. There certainly will be questions.

**Mrs. Clancy:** Thank you for your presentation, Madam.

À la lumière de votre étude de ce domaine et de vos recommandations, pensez-vous que la Commission des droits de la personne et qu'un genre d'organisme hybride à mi-chemin entre la Commission des droits de la personne et la Commission de l'équité en matière d'emploi suffirait à la tâche; l'un d'entre eux pourrait surveiller l'application de la loi, et l'autre s'en charger. Préférez-vous, plutôt, qu'il y ait une commission toute à fait distincte, constituée pour veiller à l'application d'une loi renforcée?

**Ms Lise Lafrance (Responsible Officer, Access to Equality Program, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail):** At this time, in Quebec, the Human Rights Commission has both responsibilities. We feel there should be two distinct organizations in order to make sure that the guidance and advice function is not being provided by the same organization as the one which must enforce the act, and make sure businesses comply with its obligations. We feel, then, that there should be two distinct organizations.

**Mrs. Clancy:** And to help the businesses as well?

**Ms Lafrance:** One organization would provide assistance and the other would make sure that objectives were attained.

[Texte]

**Mrs. Clancy:** I think we may be having a problem with translation. I am having the problem, not you.

I am looking at monitoring and advising in one group and enforcing in another. When I say monitor, I am not necessarily meaning monitor with a heavy fist, but monitor to assist, and heavy fist if necessary. If indeed the new improved Employment Equity Act has, as I hope it will, enforcement measures, should it be enforced by a separate group from the group that monitors and assists?

**Mme Lafrance:** Si je comprends bien votre question, il ne serait pas nécessairement distinct de celui qui assure le rôle de conseil. Pour nous, la distinction doit se faire entre le rôle de conseil et le rôle de contrôle, mais application et conseil pourraient relever d'un même organisme.

**Mrs. Clancy:** Okay. I understand. Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

• 2020

**Mme Bertrand:** Je vous félicite pour le travail extraordinaire de sensibilisation et de promotion des femmes en général que vous faites.

J'ai quatre filles qui sont sur le marché du travail. L'une m'expliquait en fin de semaine dernière que le niveau d'études est un facteur important dans l'accès à des postes plus élevés à l'intérieur d'une entreprise.

Même s'il y avait des contrôles ou une loi plus contraignante ou plus exigeante pour les employeurs, dans les grandes entreprises surtout, il y a des niveaux. Tout dépend du certificat d'études que la femme possède. Est-ce qu'une loi devrait contraindre un employeur à faire fi de ces exigences déjà en place?

**Mme Lafrance:** À l'heure actuelle, au niveau des études, la majorité des diplômés au nouveau baccalauréat sont des femmes. Donc, ce n'est pas là que réside le problème essentiel. La Loi sur l'équité en matière d'emploi, comme les programmes d'accès à l'égalité, vise à évaluer ou à revoir le système d'emploi. C'est dans le système d'emploi que peuvent se glisser des pratiques qui ont des effets discriminatoires et qui éliminent les femmes et d'autres groupes cibles. Donc, même si les femmes possèdent la scolarité requise, c'est peut-être par le biais d'autres facteurs qu'elles sont exclues.

**Mme Bertrand:** C'est quand même assez nouveau que les femmes aient un niveau de scolarité avancé. C'est un fait, comme vous dites, mais c'est quand même assez nouveau.

**Mme Lafrance:** Cela fait au moins une dizaine d'années que les femmes, globalement, sont en majorité au niveau du bac. Évidemment, elles sont concentrées dans certaines disciplines.

**Mme Leduc:** J'aimerais ajouter quelque chose là-dessus. Il est sûr que la Loi sur l'équité en matière d'emploi vise la progression dans les carrières pour les femmes diplômées, mais elle vise aussi l'accès à des carrières qui ne sont pas

[Traduction]

**Mme Clancy:** Je pense que nous avons peut-être un problème avec l'interprétation. C'est moi qui ai un problème, pas vous.

Donc, un organisme s'occuperait de surveiller et de conseiller, l'autre s'occuperait d'assurer l'atteinte des objectifs. Quand je dis surveiller, je ne veux pas nécessairement dire que cet organisme exercerait un contrôle rigide, mais qu'il surveillerait dans le but d'aider aux besoins et n'exercerait des pressions que si elles devenaient absolument nécessaires. Si la nouvelle loi sur l'équité en matière d'emploi contient effectivement des sanctions, et je suis d'avis qu'elle devrait en contenir, ces mesures devraient-elles être appliquées par un organisme distinct de celui qui effectue la surveillance, et prodigue l'aide?

**Ms Lafrance:** If I understand your question correctly, it would not necessarily be a separate organization from the one that acts in an advisory capacity. We feel that there should be a distinction between the advisory role and the monitoring role, but the application and advice functions could be carried by a same organization.

**Mme Clancy:** Très bien. Je comprends. Merci. Merci, monsieur le président.

**Mrs. Bertrand:** I want to congratulate you for the extraordinary work you have done to raise awareness and improve the status of women generally.

I have four daughters who are in the labour force. One of them was explaining to me last weekend that education is an important factor if one wants to climb the corporate ladder.

Even if there were a monitoring system or a strong, beefed-up act, large businesses, especially, have employment levels. Everything depends on the diplomas the woman has. Should a law force an employer to ignore these requirements that were in place before this act came into play?

**Ms Lafrance:** At this time, the majority of employees who hold a bachelor's degree are women. So, that is not where the main problem lies. The Employment Equity Act, and equal access programs cause people to review or reassess the employment system. It is in the employment system itself that there may be practices that have discriminatory effects and that eliminate women and members of other target groups. Even if women have the necessary diplomas, they may be excluded because of other factors.

**Mrs. Bertrand:** The fact that women now hold degrees is a fairly recent development. It is a fact, as you say, but it is relatively new.

**Ms Lafrance:** A majority of female employees have held bachelor's degrees for at least ten years now. Of course, they are concentrated in certain disciplines.

**Mrs. Leduc:** I would like to add something. The Employment Equity Act of course wants to ensure that women who hold diplomas will be promoted, but it also wants to ensure that women have access to certain careers that are



[Text]

ouvertes aux femmes et qui ne nécessitent pas des études supérieures. Il y a des secteurs professionnels qui ne nécessitent qu'une formation secondaire et auxquels les femmes n'ont pas accès. Il y en a qui nécessitent une formation collégiale, et les femmes n'y sont pas non plus.

Il y a deux niveaux à la Loi sur l'équité en matière d'emploi: le niveau d'entrée et le niveau de progression dans la carrière professionnelle. Je pense qu'il faut considérer ces deux niveaux et que le facteur études est un facteur parmi d'autres.

**Mme Bertrand:** Vous faisiez état de ce malaise dans votre introduction.

Vous semblez aussi déplorer que, de plus en plus, il y a des emplois à temps partiel pour les femmes. Le son de cloche que j'entends des femmes, c'est qu'elles aiment le temps partiel. Cela leur donne plus de flexibilité et leur permet d'être plus présentes auprès de leurs enfants.

**Mme Lafrance:** Le problème, ce n'est pas le temps partiel en soi. Si le temps partiel permet de vivre décemment, ce n'est pas vraiment un problème. Cependant, l'augmentation du temps partiel et le fait que les entreprises touchées ne comptent, dans leur nombre d'employés les assujettissant à la loi, que les employés qui travaillent à temps plein posent un problème. C'est quand cela devient un facteur d'exclusion de la loi que cela pose un problème, et non en soi.

**Mme Leduc:** C'est cela. Il y a une étude qui dit qu'il y a au moins 66 p. 100 des femmes qui travaillent à temps partiel qui le font par obligation; elles préféreraient un emploi à temps plein. Il y en a peut-être un tiers qui sont privilégiées économiquement et qui peuvent se permettre de n'avoir que des revenus de travail à temps partiel, mais les dernières études démontrent que la majorité des femmes qui travaillent à temps partiel souhaiteraient un emploi à temps plein. Il leur est imposé un emploi à temps partiel; ce n'est pas nécessairement leur choix.

Évidemment, il y a l'autre facteur. Tant que les tâches familiales ne seront pas séparées adéquatement, il y aura double rôle. À ce moment-là, on peut se poser des questions sur le choix réel. Tant que les femmes vont garder la gérance de la famille, ce sera plus lourd pour elles. Quelquefois, un travail à temps partiel peut être une réponse à des besoins temporaires, mais il ne peut pas être une réponse à l'autonomie financière des femmes.

• 2025

**Mme Bertrand:** Je sais que mes questions n'ont pas tellement porté sur la loi, mais il reste que cela nous donne un éclairage sur ce que représente le travail pour la femme. Merci.

**Mr. Skelly:** Thank you for your presentation.

A number of people have come before the committee saying that even where women are being hired in certain employment categories, they tend to end up in the lowest paid parts of those employment categories. Even where they are designated as, for example, middle managers, they end up being the lowest paid middle managers. I am wondering if you have any suggestions as to how we might combine pay equity and employment equity, if it is possible to do that in the same piece of legislation.

[Translation]

closed to them at this time and for which higher education is not necessary. There are certain employment categories that require only a high school diploma and to which women do not have access. Some require a community college diploma and women are excluded from them as well.

The purpose of the Employment Equity Act is two-fold: it should make it possible for members of target groups to accede to entry level positions, and it should make it possible for them to be promoted more quickly, and perhaps to higher levels, in their professional careers. I think we have to consider those two objectives, and education is just one factor among others.

**Mrs. Bertrand:** But you mentioned that there was a problem in this regard in your opening remarks.

You also seem to deplore that there is an increase in part-time work for women. What I hear from women, on the other hand, is that they like part-time work. This gives them greater flexibility and allows them to spend more time with their children.

**Ms Lafrance:** The problem is not part-time work as such. If part-time work allows you to live decently, there is really no problem. The problem lies elsewhere: for purposes of deciding whether or not they are governed by the act, businesses count only full-time employees. It is when the increase in part-time jobs becomes a means for them of avoiding having to comply with the act that it poses a problem.

**Mrs. Leduc:** That's right. One study points out that at least 66% of women who work part-time do so because they have no choice; they would prefer to have full-time work. Perhaps one third of part-time workers are well off, and the income provided by their part-time work is sufficient; but the most recent studies show that the majority of women who work part-time would like to find full-time work. They are being forced into part-time work; it is not necessarily their choice.

Then of course, there is the other factor. As long as household chores are not shared equally, women will have two jobs. You have to consider that factor when you want to determine whether women have a real choice. As long as women continue to be responsible for household chores and management, they will have more to do at home. Part-time work may sometimes be the answer to a temporary situation, but it cannot be the key to financial independence for women.

**Mrs. Bertrand:** I know that my questions have not been directly related to the act as such, but our discussion has nevertheless enlightened us on certain issues involving women in the labour market. Thank you.

**M. Skelly:** Merci de votre exposé.

Un certain nombre de témoins qui ont comparu devant le comité nous ont dit que même quand les femmes accèdent à certaines catégories d'emploi, elles se retrouvent aux échelons salariaux inférieurs de ces catégories. Même quand elles sont désignées à des postes de gestion au niveau moyen, par exemple, elles se retrouvent dans les postes les moins payés. Avez-vous des suggestions à nous faire sur les moyens de combiner l'équité salariale et l'équité en matière d'emploi, s'il est possible de le faire dans une même loi?

[Texte]

**Mme Lafrance:** Il serait peut-être exigeant de combiner cela dans une même loi, mais dans la réalité, il serait important que ces deux dossiers-là soient très connexes quand ils en sont au stade de l'application dans une entreprise. Le développement de l'équité salariale dans une entreprise peut jouer négativement ou avoir un effet pervers sur l'accès à l'égalité des femmes si on ne s'assure pas que ces deux dossiers-là soient développés de façon... Au CIAFT, ce qui est important par rapport à l'équité salariale, c'est qu'il existe une loi proactive.

**Mme Leduc:** C'est ce que démontre l'expérience qu'on vit au Québec. Les programmes d'accès à l'égalité québécois devaient normalement comprendre des mesures d'équité en emploi et cela ne s'est pas concrétisé dans la réalité. On préfère donc qu'il y ait deux lois. Selon notre expérience, les programmes d'accès à l'égalité devaient contenir des mesures d'équité salariale et cela ne s'est pas réalisé dans le concret. On s'en est tenu aux programmes d'accès à l'égalité dans les entreprises qui en ont implanté.

Nous choisissons donc deux lois, dont une loi proactive pour l'équité salariale.

**Mr. Skelly:** Thanks very much.

**Le président:** Merci, mesdames, pour votre présentation et vos réponses.

Our next witnesses are from the Canadian Manufacturers' Association. We welcome you to the committee. Thank you very much for coming. We are looking forward to your evidence.

Perhaps each of you would be kind enough to identify yourself for the record. Then, bearing in mind that we are trying to deal with each set of witnesses in a half-hour time slot, perhaps you could confine yourselves mainly to the recommendations you want to give us and then we'll follow up with questions from the committee.

• 2030

**Mr. John Howatson (Director, Industrial Strategy, Canadian Manufacturers' Association):** I am the director of industrial strategy for the Canadian Manufacturers' Association.

**Ms Jan Wade (Chair, Human Resources Committee, Canadian Manufacturers' Association):** I am the vice-president of CCL Industries.

**Ms Jo-Ann Ball (Member, Canadian Manufacturers' Association):** I am the director of human resources for Hawker-Siddeley Canada Inc., which is in the division.

**Mr. Howatson:** We will divide our submission into six basic points. I will give some background; Jo-Ann will cover the concept of coverage and role of unions; Jan will cover plans, goals, timetables, monitoring and enforcement, and reporting requirements. We have some other issues that I would like to bring up at the end.

[Traduction]

**Ms Lafrance:** It might be difficult to combine the two in the same act, but in reality it would be important that those two factors be related when a business is trying to apply the act. If a business ignores pay equity, that can have a very negative effect on equal access for women... With regard to pay equity, the CIAFT feels that what is important is that we have a proactive law.

**Mrs. Leduc:** This is what the experience we have had with these matters in Quebec shows. Equal access programs in Quebec were supposed to include employment equity provisions, but this never really came to pass. So we would prefer that there be two distinct acts. What our experience has shown is that equal access programs were supposed to include pay equity provisions but they never actually materialized. The businesses that implemented programs limited themselves to employment equity measures.

So our preference would be to have two acts; and one of these should be a proactive act to promote pay equity.

**M. Skelly:** Merci beaucoup.

**The Chairman:** Thank you, Ms Leduc and Ms Lafrance, for your presentation and yours answers to our questions.

Nos prochains témoins nous viennent de l'Association des manufacturiers canadiens. Merci beaucoup d'être venus. Nous attendons avec impatience votre témoignage.

Peut-être auriez-vous l'obligeance de décliner votre identité pour le compte rendu. Puis, à la lumière du fait que nous essayons d'allouer une demi-heure à chaque groupe de témoins, peut-être pourriez-vous nous présenter vos recommandations seulement; les membres du comité pourraient ensuite vous poser des questions.

**M. John Howatson (directeur, Stratégie industrielle, Association de manufacturiers canadiens):** À l'Association des manufacturiers canadiens, je suis chargé de la stratégie industrielle.

**Mme Jan Wade (présidente du Comité des ressources humaines, Association des manufacturiers canadiens):** Je suis vice-président de ces industries.

**Mme Jo-Ann Ball (membre de l'Association des manufacturiers canadiens):** Je suis directrice des ressources humaines de Hawker-Siddeley Canada Inc., compagnie relevant de la section de l'Ontario de notre association.

**M. Howatson:** Notre exposé comprend six rubriques principales. Je commencerai par faire quelques observations de caractère général, puis Jo-Ann parlera des catégories d'entreprise auxquelles la nouvelle réglementation est censée s'appliquer et du rôle des syndicats. Jan évoquera le programme d'équité, les objectifs, les échéanciers, les mesures de contrôle et les données à fournir. Ensuite, je reprendrai la parole pour évoquer divers autres aspects de la question.



[Text]

The Canadian Manufacturers' Association has been very much involved and has supported the concept of employment equity for quite a long period of time. We did work with the Ontario Women's Directorate to put out a booklet to encourage our members to look at their employment equity programs and take steps to make changes in their hiring practices and promotion practices.

We also should let you know that we do not represent only large employers. We represent all sizes of manufacturers. As a matter of fact, 70% of our members have fewer than 100 employees. In this scheme of things that figure of 100 is quite important as we talk tonight. I think it is a magic number that should not be approached. Our members produce 80% of the manufactured goods in Canada.

Maybe we should not even be here—most of our members are not covered by the Employment Equity Act but by the Federal Contractors Program—but we assume that changes to the Employment Equity Act will also flow to the Federal Contractors Program.

As a general overview we recognize that for some groups progress may not be considered as adequate, but we still think over the period of time the act has been in place there has been measurable improvement. We think the whole concept will take time. We recommend that time will show us the way.

In addition, we also feel that a strong and expanding industrial or manufacturing base is important to Canada. We really feel that government policies should be geared to helping Canada become more competitive and that federal employment equity acts, contractors' programs and other things should fit into that competitive concept. It does not have to be eliminated, but it should play a role in that process.

In addition, this is not the only act that is under review. Especially our members in Ontario are being bombarded with quite a number of pieces of legislation, which makes life extremely complicated and cumbersome for manufacturers. We suggest that all those things be taken into account in looking at changes to the act itself.

**Ms Ball:** I would like to start by speaking about coverage. At present your program applies to companies with 100 employees and \$200,000 worth of business with the federal government. I work for an employer with in excess of 500 people. I can see that if this were reduced to a much smaller organization, it would create a lot of problems. It is a very complicated piece of legislation to administer in terms of the reporting. Although it is voluntary, as a federal contractor it is important that you do the reporting to establish what the goals of your establishment are. I think this kind of reporting would put a burden on small companies.

[Translation]

L'Association des manufacturiers canadiens est depuis longtemps très attachée à la notion d'équité en matière d'emploi. Nous avons collaboré avec la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario qui a publié une brochure encourageant les membres de notre association à revoir leurs programmes d'équité en matière d'emploi et à modifier, dans le sens voulu, leurs procédures d'embauche et d'avancement.

Je précise tout de suite que nous ne représentons pas seulement des grosses entreprises; de fait, 70 p. 100 des entreprises adhérant à notre association emploient moins de 100 personnes. Comme on aura l'occasion de le constater, ce seuil des 100 employés n'est pas sans importance. Je pense que c'est à tort que l'on en a fait un chiffre magique. Les entreprises que nous représentons fabriquent 80 p. 100 des produits manufacturés au Canada.

Peut-être ne devrions-nous même pas comparaître devant vous car la plupart de nos membres ne sont pas concernés par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, mais plutôt par le Programme de contrats fédéraux. Nous avons cru, cependant, que la modification des dispositions de la Loi sur l'équité en matière d'emploi serait sans doute reprise dans le Programme de contrats fédéraux.

Nous admettons, d'une manière générale, que la situation de certains groupes ne s'est pas suffisamment améliorée; toutefois la loi n'est pas entrée en vigueur il y a tellement longtemps, et l'on peut tout de même faire état d'un progrès appréciable. L'évolution n'est certes pas très rapide mais il convient, d'après nous, de laisser le temps au temps.

J'ajoute que ce dont le Canada a besoin actuellement c'est d'une base industrielle dynamique. Nous estimons que le gouvernement devrait privilégier les initiatives qui renforcent la compétitivité du Canada. Dans cette optique, la Loi sur l'équité en matière d'emploi, le Programme de contrats fédéraux et autres dispositions, devraient s'insérer dans un dispositif général axé sur la compétitivité. Ce n'est pas dire qu'il faut supprimer purement et simplement ces mesures, mais plutôt mieux les intégrer à une approche globale.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi n'est d'ailleurs pas seule en cause. Ceux de nos membres qui sont installés en Ontario ont du mal à se tenir au courant de tous les textes auxquels ils sont censés se conformer; textes qui leur compliquent beaucoup la tâche. Puisque l'on envisage de modifier la loi, nous demandons qu'il soit tenu compte de cet aspect-là de la situation.

**Mme Ball:** À l'heure actuelle votre programme s'applique aux entreprises employant au moins 100 personnes, et dont le montant des contrats passés avec le gouvernement fédéral s'élève à au moins 200,000\$. Je travaille moi-même dans une entreprise qui emploie plus de 500 personnes, et je comprends très bien les problèmes que pourrait éprouver à cet égard une compagnie de taille plus modeste. Les mesures envisagées imposent, sur le plan des renseignements à fournir, des obligations assez lourdes aux entreprises. Bien qu'il s'agisse d'un programme volontaire, les entreprises faisant affaire avec le gouvernement fédéral ont tendance à fournir les renseignements prévus pour bien faire ressortir les objectifs qu'elles se sont fixés en ce domaine. Or, les efforts que cela suppose pèseraient fort lourdement sur de petites entreprises.

*[Texte]*

The government consultants set up by the Employment Equity Commission are very helpful. We find that as we work through our program we are relying on them a lot, but they are just not equipped to handle the initial set-up phase. Consequently the need for outside consultants is there. I believe that for a small company, the use of professional consultants would create an unnecessary burden. For example, in Ontario the professional consulting business boomed with the introduction of pay equity.

• 2035

There are also time constraints. In a very large company there is a bit more leverage in terms of people who have the time to devote to something like employment equity. It requires extensive training because the principles behind employment equity are societal issues; they are not just an employer's issue. That does require education, and it requires education on many fronts, not just that of the employer.

Additional costs are computer programs to monitor progress, survey forms, reporting requirements. In a small company people are usually stretched quite thin.

I would next like to talk about the role of unions. In most collective agreements the rights of management include hiring, promotions and transfers, and it is a right that is sort of respected on both sides. I think on the one hand, making trade unions an equal shareholder in terms of putting a plan together erodes the rights of management that are usually given with the collective agreement. On the other hand, they are not equal stakeholders and they don't share any of the liabilities.

I think the role unions can play is very vital. They often point out where things have gone wrong. It's a role they handle very well, and it has been very useful, but I think pay equity has demonstrated in Ontario that they are not equal stakeholders. Consequently, they have far more difficulty coming to some of the tough decisions that have to be made to implement a program like that.

**Ms Wade:** We advocate the use of the current system that allows companies to determine their own plans, goals and timetables. We think this is a sensible route to go for a couple of reasons. First of all, there is such a wide diversity of companies, and that goes with the size, the types of industry, where they might be in their evolution as a company, and where they might be in their own employment equity plans at this time.

There is the current economic situation, which is known to everyone. It makes it very difficult if companies cannot plan their own timetables. Some companies may be growing—hopefully a few are doing that—but many are

*[Traduction]*

Le groupe de conseillers créé par la Commission de l'équité en matière d'emploi rend de très utiles services. Nous avons eu recours à eux pour mettre notre programme en place; mais ces conseillers n'ont pas les moyens de participer à la mise en marche d'un programme de ce genre. Il faut donc recourir à des conseillers extérieurs. Or, les petites entreprises ont du mal à se payer les services de conseillers professionnels. En Ontario, l'adoption de nouvelles règles en matière d'équité a été un véritable eldorado pour l'industrie de la consultation.

Il faut également tenir compte du facteur temps. Dans une grosse entreprise, la marge de manoeuvre est plus grande, et il est plus facile de répartir les tâches liées à l'équité en matière d'emploi; il faut tout de même former le personnel car l'équité en matière d'emploi ne relève pas des seules entreprises. Elle est liée à un ensemble de phénomènes sociaux, ce qui exige un effort de formation que l'on ne peut pas imposer au seul employeur.

J'ajoute à cela les coûts liés aux programmes informatiques nécessaires au suivi de la situation, des progrès accomplis, des formulaires d'enquête et des données exigées par le gouvernement. Or, dans les petites entreprises, le personnel a déjà fort à faire.

J'en arrive maintenant au rôle des syndicats. La plupart des conventions collectives reconnaissent que l'embauche, l'avancement et les transferts sont des questions qui relèvent de la direction de l'entreprise. Ce principe est admis par les employés. Or, si dans la mise en oeuvre d'un programme d'équité, on confie aux syndicats un rôle égal à celui de la direction d'une entreprise, on sape les droits de celle-ci; droits qui sont pourtant reconnus dans la plupart des conventions collectives. J'insiste sur ce point, car les syndicats ne sont pas, à proprement parler, partie prenante; ils n'assument aucuns des risques de l'entreprise.

Il est clair que les syndicats jouent un rôle extrêmement important; ils sont souvent intervenus pour remédier aux abus. C'est un rôle qui leur convient parfaitement et qu'ils ont rempli avec beaucoup d'efficacité; mais la question de l'équité en matière de rémunération en Ontario a permis de constater que les syndicats ne sont pas vraiment parties prenantes au sein d'une entreprise. Ils ont, notamment, beaucoup de mal à prendre certaines décisions difficiles mais nécessaires à la mise en oeuvre d'un programme tel que celui-ci.

**Mme Wade:** Il convient, à nos yeux, de retenir le système actuel qui permet aux entreprises de fixer elles-mêmes leur programme d'équité, les objectifs et les échéanciers. Il y a plusieurs raisons de croire que c'est le bon moyen de procéder. En premier lieu, le monde des entreprises est un monde très diversifié; on y trouve des sociétés de dimensions très variées, engagées dans un très grand nombre de secteurs. De plus, les diverses entreprises se trouvent chacune à un stade donné de leur évolution, et à une étape particulière de la mise en place de leur programme d'équité en matière d'emploi.

Il ne faut pas, non plus, négliger la conjoncture actuelle dont personne n'ignore les tendances. On compliquera beaucoup la vie des entreprises si on ne leur donne pas la possibilité de fixer elles-mêmes leurs échéances. Certaines



[Text]

downsizing and many are flattening their organizations. At CCL Industries, the company I work for, in the last year we have had to close three of our plants just in Ontario. We have gone through some massive restructuring to try to compete in a global marketplace. Certainly we are not the only company going through that type of thing.

We really think the emphasis should be on qualitative programs as opposed to quantitative. Employment equity will only be reached through the education and training of employers, employees and other groups as well. It's not just the employers who are involved in the whole area of equity, but our education system and a wide variety of areas. The emphasis should be on training and programs to rid the workplace of discrimination. Putting numbers and quotas in place could, we think, lead to resentment, both of the employer and the designated groups.

• 2040

Putting a quota system in place will also create additional pressure on small and medium-sized businesses and, I suppose, on all businesses, because doing so will force them to keep statistics, some of which they may not be keeping, such as how many people they're hiring, when they're just trying to improve their business and, hopefully, continue to provide employment for people.

As far as monitoring and enforcement are concerned, we support the concept of monitoring, but would not like to see any mandatory enforcement put in place. This, again, is due to the dramatic change business is going through. A plan that was suitable two years ago may not be suitable now. Companies have changed dramatically and will continue to change over the next few years as we restructure in order to compete.

On the reporting requirements, we feel they could currently be somewhat onerous. As John said, not very many of our members are following that legislation, but certainly the reporting requirements would probably be better if they were for every third year. Although some companies, which are doing a great deal of hiring and have a high turnover rate, may be able to report on an annual basis, we feel this whole process will be a time-consuming one. Once the plans are in place, reporting on a less frequent basis would be helpful to the company so that they would not have to, as Joanne was saying, hire consultants and bring in additional people, but would hopefully still reach the same place they want to reach if they were reporting on an annual basis.

**Mr. Howatson:** There were some issues that should be brought out, above and beyond those other major points.

[Translation]

entreprises se développent—on espère qu'il y en a tout de même quelques-unes—mais beaucoup sont en pleine restructuration. CCL Industries, mon employeur, a dû au cours de l'année dernière fermer trois de ses usines en Ontario. Nous avons dû, pour améliorer notre compétitivité internationale, entreprendre une profonde restructuration de l'entreprise; nous sommes loin d'être les seuls dans cette situation.

Selon nous, il faudrait privilégier le qualitatif plutôt que le quantitatif; on parviendra à l'équité en matière d'emploi seulement par la pédagogie. Il faut, en effet, modifier les attitudes des employeurs, des employés, et des autres catégories d'intéressés. En effet, l'équité en matière d'emploi ne relève pas des seuls employeurs; elle dépend aussi de notre système éducatif et de beaucoup d'autres facteurs. Il va donc falloir prévoir des formations adaptées et des programmes destinés à éliminer progressivement la discrimination dans le domaine du travail. L'instauration de quotas et d'objectifs chiffrés suscitera, en réaction, le ressentiment et des employeurs et des membres des groupes désignés.

L'instauration de quotas aggraverait les problèmes des petites et des moyennes entreprises et, sans doute même, des entreprises plus importantes car les compagnies se verraient tenues de compiler des données dont elles ne disposent peut-être pas et, par exemple, fournir des statistiques sur le nombre de personnes engagées. De surcroît le travail arrivera à une époque où les entreprises doivent tout faire pour renforcer leur position et, nous l'espérons, préserver l'emploi.

Nous sommes favorables aux procédures de contrôle et de suivi, mais pas aux procédures exécutoires. Notre objection est, nous le répétons, fondée sur la profonde mutation qui marque actuellement la situation des entreprises. Ainsi, un programme qui semblait adapté il y a deux ans, ne l'est peut-être plus aujourd'hui. Le monde des entreprises a beaucoup évolué, et sa transformation va se poursuivre au cours des années qui viennent puisque la survie économique va imposer de profondes restructurations.

Les conditions relatives aux données et renseignements à fournir nous semblent, elles aussi, susceptibles d'imposer aux entreprises un fardeau trop lourd. Comme mon collègue John nous le disait tout à l'heure, la plupart de nos membres n'y sont pas tenus, mais il serait sans doute préférable de permettre aux entreprises de compiler des statistiques sur trois ans. Dans certaines compagnies, le taux de renouvellement du personnel est particulièrement élevé; ces entreprises peuvent peut-être, sans difficulté, fournir des chiffres annuels mais les procédures prévues vont prendre beaucoup de temps. Une fois les programmes mis en place, on pourrait permettre aux compagnies d'espacer leurs rapports sur l'évolution de la situation afin de leur éviter d'avoir à engager des conseillers ou du personnel supplémentaire. Je pense qu'en définitive les résultats seront à peu près les mêmes que si on les obligeait à transmettre un rapport annuel.

**M. Howatson:** À cela, viennent s'ajouter un certain nombre d'autres facteurs.

[Texte]

Obviously, there are initiatives at many different government levels to tackle employment equity. We're very hopeful that they'll be carried out in a consistent manner. It would be most unfortunate if there were 10 different provincial requirements, a number of city requirements, and federal government requirements as well. We'd be crunching numbers instead of solving the problems.

Also, the concept of skill and ability is very critical and a key consideration, one that should not be lost in the process. We'd also like the ability for companies to be able to identify their own employees rather than relying solely on self-identification. We recognize that, yes, it's an employee's right to do so, but if we are charged with numbers, there should be some way we can also do some of our own identifying.

Finally, something we're concerned about ourselves is that even the words "designated groups" have a tone that we don't particularly like. We feel that the whole concept of designated groups should be eliminated over time because we feel the concept hinders rather than helps integration and that, down the road, we'll all hopefully be Canadians instead of designated groups.

If there are any questions, we'd be delighted to answer them for you.

• 2045

**Mrs. Clancy:** First, let me thank you for your effort and for coming to the committee. With the greatest of respect, I did not think anyone could upset me more than the RCMP, but I think you have.

I have several questions. Ms Wade, you talked about programs to rid the workplace of discrimination. Would you be surprised to learn that you do not rid any place, work or otherwise, of discrimination without strong legislation to back it up?

**Ms Wade:** Personally, I believe it is a cultural change that happens within an organization. I do not think you can legislate people to stop discriminating. I think it is a cultural change that takes place over time, with training and understanding, of a diverse workplace in a diverse country. I do not think you can legislate people to not discriminate.

**Mrs. Clancy:** If I sent you proof that indeed you can and it does improve the situation for minority groups, would that surprise you?

**Ms Wade:** Certainly there is legislation in place now to help rid the workplace—

[Traduction]

Plusieurs paliers de gouvernements ont, en effet, pris des initiatives en vue de promouvoir l'équité en matière d'emploi. Or, nous espérons que ces diverses initiatives s'inscriraient dans le cadre d'un ensemble cohérent. Il serait tout à fait regrettable de voir s'instituer, dans le désordre, des textes provinciaux, des ordonnances municipales et des lois et règlements fédéraux. On créerait une bureaucratie sans nécessairement parvenir à régler le problème.

Il convient également, à notre avis, de tenir compte du concept d'aptitudes ou de qualifications, concept qui revêt à nos yeux une importance particulière. À notre avis, il serait préférable de confier aux entreprises elles-mêmes le soin de répertorier leurs employés et de ne pas laisser aux seuls employés la responsabilité de révéler son appartenance à telle ou telle catégorie ou groupe. Nous ne contestons pas aux employés le droit de se considérer membres de tel ou tel groupe; mais dans la mesure où ce sont les entreprises qui vont devoir dresser les statistiques, il convient de leur confier la tâche de répertorier les employés.

J'ajoute, pour terminer, que l'expression «groupes désignés» nous semble mal choisie. Il conviendrait, je pense, d'éliminer progressivement ce concept-là car, en fait, il nuit à l'intégration des divers groupes. Nous espérons, en effet, qu'un jour tout le monde se verra comme Canadien et non comme membre de tel ou tel groupe désigné.

Cela dit, nous sommes maintenant à l'entière disposition de ceux d'entre vous qui auraient des questions à nous poser.

**Mme Clancy:** Je tiens, en premier lieu, à vous remercier des éléments que vous nous avez fournis. Avant de vous entendre, j'aurais cru, que seule la Gendarmerie royale pouvait me troubler à ce point. Or, maintenant, c'est à vous que revient cet honneur.

Cela dit, j'aurais quelques questions à vous poser. Madame Wade, vous avez évoqué la mise en oeuvre de programmes permettant d'éliminer la discrimination dans le monde du travail. Vous me surprenez en affirmant que l'on ne peut pas espérer supprimer la discrimination, que ce soit dans le monde du travail ou ailleurs, sans soutenir les efforts en ce sens au moyen de textes sans équivoques.

**Mme Wade:** J'estime, pour ma part, qu'il convient de donner à chaque organisation le temps nécessaire car c'est essentiellement un phénomène culturel qu'il s'agit. Je ne pense pas que l'on puisse, en adoptant des dispositions législatives, interdire aux gens de pratiquer la discrimination. Il s'agit d'une nécessaire évolution culturelle qui passe par la pédagogie et la compréhension, car, de toute manière, ce phénomène se manifeste sous diverses formes selon le milieu ou la région en cause. Je ne pense pas que la loi puisse avoir l'effet voulu.

**Mme Clancy:** Je pourrais cependant vous démontrer qu'il n'en est pas ainsi et que l'on peut effectivement améliorer la situation des groupes minoritaires.

**Mme Wade:** C'est vrai que l'on a adopté des textes décourageant la discrimination dans le monde du travail. . .



[Text]

**Mrs. Clancy:** No, not just "help" but make it an imperative. There is legislation in place in provinces as well as in the federal purview that make non-discriminatory actions an imperative, not merely a suggestion.

**Ms Wade:** I agree. There is human rights legislation, there is a lot of legislation in place that will not allow an employer to discriminate—

**Mrs. Clancy:** Exactly, and before we had that legislation all the "goodwill" in the world did not make any difference in the numbers.

**Mr. Howatson:** I have to support Jan. You cannot order people not to discriminate. You are from Nova Scotia and I came from New Glasgow, and there is a lot of racial discrimination in New Glasgow. There is a ghetto of black people and no one knows they exist, yet—

**Mrs. Clancy:** Some of us know they exist.

**Mr. Howatson:** Some do not, and there is legislation there that says you should not discriminate, but it is still done. I do not like it, but it still happens. So I agree with you. You can legislate, but that does not change people's attitudes. What we are saying in our presentation is that you have to change attitudes first. Some of the things we see on TV and radio where people are exposed to different cultures—that is the way to go, that is way you change images and how people react to other people.

**Mrs. Clancy:** With the greatest of respect, I think we will agree to disagree. I think if you came back to Nova Scotia, Mr. Howatson, you would see that the Human Rights Act of 1970, as amended by the act of 1974, has made a difference even in Pictou County.

**Mr. Howatson:** That would be good to hear.

**Mrs. Clancy:** Let me assure you, we have a long way to go, but legislation has taken us quite far down the road.

**Ms Ball,** I am equally astounded about your comment with regard to trade unions not having an equal stake in the liabilities and responsibilities of a company. As a Cape Bretoner, I can only say that I did not know Hawker-Siddeley was still in the country, but I guess it has not changed a lot. I do not understand your idea that workers do not have an equal stake in the success of the company.

**Ms Ball:** I think workers do have a stake in their company, what I am saying is that if you make it so that unions have the right on who is hired and promoted, you are eroding a traditional management right that is well respected in the labour relations community.

**Mrs. Clancy:** So you would not say, as you did say, that workers do not have an equal stake?

**Ms Ball:** I did not say "workers", I said "trade union organizations". There is a big difference.

**Mrs. Clancy:** Which represent the workers.

[Translation]

**Mme Clancy:** Il ne s'agit pas de décourager la discrimination mais de l'interdire. Les provinces et le gouvernement fédéral ont adopté des textes non pas facultatifs mais bien obligatoires.

**Mme Wade:** Je suis d'accord avec vous car il y a, en plus des lois sur les droits de la personne, un certain nombre de textes qui interdit aux employeurs de tolérer une discrimination..

**Mme Clancy:** En effet, et avant l'adoption de ces textes, on a vu que toute la bonne volonté du monde ne faisait guère avancer les choses.

**M. Howatson:** Je suis d'accord avec Jan. La non-discrimination ne se commande point. Vous venez de Nouvelle-Écosse et je suis moi-même de New Glasgow. Or, à New Glasgow, on constate beaucoup de discrimination raciale. La population noire vit dans un ghetto que tout le monde ignore, et malgré... .

**Mme Clancy:** Certains d'entre nous ne l'ignorent pas.

**M. Howatson:** Sans doute, et, il y a de la discrimination malgré les textes qui l'interdisent. Cela m'attriste, mais c'est un fait. Je suis d'accord avec vous; on peut effectivement adopter des textes mais cela ne permet pas de modifier les attitudes. D'après nous, il faut d'abord modifier les attitudes. À cet égard, la radio et la télévision sont de puissants moyens puisqu'ils nous permettent de prendre conscience d'autres cultures. Je crois que c'est comme cela qu'il convient de procéder.

**Mme Clancy:** Sans vouloir vous heurter, je dois maintenir mon désaccord sur ce point. Monsieur Howatson, si vous vous rendiez en Nouvelle-Écosse, vous verriez que la Loi sur les droits de la personne adoptée en 1970 et modifiée par une autre loi adoptée en 1974 a fait avancer les choses, même dans le Comté de Pictou.

**M. Howatson:** Je serais heureux de le constater.

**Mme Clancy:** Il reste beaucoup à faire mais la loi nous a permis de faire des progrès considérables.

**M<sup>me</sup> Ball,** Je suis extrêmement surpris de vous entendre dire que les syndicats n'assument aucune partie des risques et des responsabilités au sein des entreprises. Je suis originaire du Cap Breton et je ne savais pas que Sidley poursuivait ses activités au Canada, mais j'ai l'impression que cette compagnie n'a pas beaucoup évolué. Je ne vois pas comment vous pouvez dire que les travailleurs ne sont pas partie prenante dans les résultats d'une entreprise.

**Mme Ball:** Je pense que les travailleurs sont partie prenante, mais j'ai dit simplement que si vous donnez aux syndicats le droit d'intervenir en matière d'embauche et d'avancement, vous sapez les fondements d'un droit traditionnellement reconnu à la direction de l'entreprise, droit que ne lui a jamais contesté le monde syndical.

**Mme Clancy:** Vous pensez donc pas que les travailleurs sont partie prenante au succès d'une entreprise?

**Mme Ball:** Non, je n'ai pas dit, les travailleurs, j'ai dit les syndicats. C'est bien différent.

**Mme Clancy:** Mais les syndicats représentent les travailleurs.

[Texte]

**Ms Ball:** There is a very big difference.

**Mrs. Clancy:** All right. Finally, and this is for all three of you—I am looking at your recommendation 9 because this goes completely against things we heard from a previous group of witnesses tonight—I would ask if you believe that seniority rights are sacrosanct.

**Ms Ball:** If you look at the labour legislation and collective agreements, seniority rights are definitely sacrosanct. I think there are creative ways that unions and companies can deal with seniority clauses in terms of their employment equity initiatives, but I think any employer is foolish to try to tamper with the labour agreement.

• 2050

**Mrs. Clancy:** But you think there are creative ways it could be done?

**Ms Ball:** Most certainly.

**Mr. Langlois:** Mr. Chairman, I would like to direct my first question to Mrs. Wade. You mentioned in your presentation that you support the principle of monitoring. Who should do the monitoring?

**Ms Wade:** The employment equity commission. We agree even that periodic audits can be very helpful.

**Mr. Langlois:** At the present time some aspects of the law are being monitored through the Canadian Human Rights Commission; people can appeal to that commission. The Department of Employment and Immigration has some responsibility in this field also. We have heard various suggestions. In this instance, you dropped the enforcement part of enforcement and monitoring. You told us we should be very careful with enforcement, but you would support the principle of monitoring. If we have to improve the monitoring system, which body or agency should do it, in your view?

**Ms Wade:** It's a fine balance. Certainly we feel the employment equity issue is an extremely important one and, on that basis, should maybe have its own commission to look after it completely. On the other hand, there is the issue of expense and cost to the government—building more bureaucracy to do the monitoring that would be a better one between the—

**Mr. Langlois:** Do you think the role of Employment and Immigration should be expanded with actual resources to do that job?

**Ms Wade:** I hate to think of any area being expanded too much. I suppose it could tie in with Employment and Immigration, but again, it has its own special focus.

**Mr. Langlois:** You're being very careful.

**Ms Ball:** is Hawker-Siddeley covered by the actual law?

**Ms Ball:** No, we're... federal contractor.

[Traduction]

**Mme Ball:** Il existe néanmoins une très grande différence.

**Mme Clancy:** Bon. Et pour finir, j'aimerais vous poser à tous les trois une question touchant votre recommandation n° 9. Celle-ci va à l'encontre de ce que nous ont dit les témoins précédents. D'après vous, le principe de l'ancienneté est-il sacro-saint?

**Mme Ball:** Selon la législation du travail et les conventions collectives, le principe de l'ancienneté est effectivement sacro-saint. Cela dit, je pense que les syndicats et les entreprises ont plusieurs moyens de concilier l'ancienneté et l'équité en matière d'emploi; mais une entreprise aurait tort de s'aviser de jouer avec les conventions collectives.

**Mme Clancy:** Mais vous pensez qu'il serait possible de s'arranger?

**Mme Ball:** Tout à fait.

**M. Langlois:** Monsieur le président, je tiens à adresser ma première question à madame Wade. Vous avez dit, dans votre exposé, que vous êtes favorable au principe des mesures de contrôle. Qui devrait en être chargé?

**Mme Wade:** La Commission d'équité en matière d'emploi. Nous pensons même qu'il pourrait être bon de procéder à des vérifications périodiques.

**M. Langlois:** À l'heure actuelle, la Commission canadienne des droits de la personne se charge de surveiller l'application de certains aspects de la législation. Ainsi, il existe un droit d'appel devant cette commission. Le ministère de l'Emploi et de l'Immigration est, lui aussi, chargé d'un certain nombre de domaines. Plusieurs propositions nous ont été faites à cet égard. Vous acceptez le suivi, mais vous récusez les mesures d'exécution. Vous nous avez mis en garde contre cet aspect de la question tout en vous déclarant favorable au principe du contrôle ou de la surveillance. Or, si l'on décide d'améliorer les mesures de contrôle, à quel organisme devrait-on les confier?

**Mme Wade:** Il s'agit de maintenir un équilibre assez délicat. Il est clair que pour nous l'équité en matière d'emploi est une question d'une extrême importance; il conviendrait donc, peut-être, de créer une commission qui en serait spécialement chargée. Cela dit, le gouvernement ne tient pas à assumer les frais d'un nouvel organisme chargé de suivre l'application de la loi.

**M. Langlois:** Convient-il, d'après vous, d'élargir le rôle du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, et de lui donner les moyens nécessaires?

**Mme Wade:** J'hésite à vouloir trop élargir les attributions d'un organisme administratif. On pourrait effectivement confier cette tâche à Emploi et Immigration bien que ce ministère soit déjà chargé de missions qui lui sont propres.

**M. Langlois:** Réponse prudente.

Madame Ball, Hawker-Sidley relève-t-il de l'actuelle Loi sur l'équité en matière d'emploi?

**Mme Ball:** Non, nous relevons du Programme de contrats fédéraux.



[Text]

**Mr. Langlois:** Can you have easy access to members of the designated groups when the time comes for you to hire people?

**Ms Ball:** Yes. In the Mississauga-Toronto area, which is a Census Metropolitan Toronto area, we did some considerable hiring in the last three years. I don't think we did anything extra special in terms of recruiting in that we looked at the newspapers. The majority of people we hired were in the designated groups because that was where we found the best skills.

**Mr. Langlois:** Visible minorities?

**Ms Ball:** Visible minorities.

**Mr. Langlois:** Women?

**Ms Ball:** A few women, although I must say that in the non-traditional trades—we have a lot of machinists and sheet-metal people—we were able to hire a few women, but there are not that many in the these trades.

**Mr. Langlois:** Aboriginals?

**Ms Ball:** No, we did not find an aboriginal and I think—

**Mr. Langlois:** Handicapped?

**Ms Ball:** Yes, we did.

**Mr. Langlois:** How about you, Ms Wade? Is CCL under the act?

**Ms Wade:** No, we're not, or the federal contractors. We haven't done a tremendous amount of hiring in the last year, but I would say our experience would be similar to Hawker-Siddeley's. We draw on the Toronto area and there is no one from the aboriginal group; some women, yes, but again there are just not many available in some of the trades.

• 2055

**Mr. Skelly:** Thank you very much for the brief. I want to say, first of all, that I share the concern Mrs. Clancy expressed about the issue of stakeholders. I am concerned that it might have indicated that workers or unions, as representative of workers, don't have a stake in the success of an enterprise or a company.

I represent a constituency where a tremendous number of people have been eliminated from the work force in the forest industry. Those people have lost their life's work—everything they ever invested in education and skills, many of their families have just disintegrated, and all their assets are gone—so they certainly do have a stake in the enterprise and so do the trade unions that represent them.

I don't know if you were here when members of the Saskatchewan Wheat Pool made their presentation earlier this evening. We had an unusual case where an employer and the trade union group were at the same table, making a

[Translation]

**M. Langlois:** Lorsque vous avez à engager du personnel, éprouvez des difficultés à interviewer des candidats appartenant à un des groupes désignés?

**Mme Ball:** Non, pas du tout. Dans la région Mississauga-Toronto, qui constitue une région métropolitaine de recensement, nous avons, au cours des trois dernières années, recruté un nombre considérable d'employés. Nous n'avons pas eu à faire d'efforts particuliers, nous avons simplement consulté des annonces dans les journaux. La plupart des gens que nous avons engagé appartenaient à un des groupes désignés mais nous les avons engagés car ils étaient les meilleurs.

**M. Langlois:** Des minorités visibles?

**Mme Ball:** Oui.

**M. Langlois:** Des femmes?

**Mme Ball:** Quelques-unes bien que nous n'ayons pas trouvé beaucoup de femmes pour exercer certains métiers tels qu'ajusteur ou tôlier. Il s'agit-là, en effet, de métiers que les femmes n'avaient pas l'habitude d'exercer.

**M. Langlois:** Des autochtones?

**Mme Ball:** Non, nous n'avons pas recruté d'autochtone, et je crois. . .

**M. Langlois:** Des personnes handicapées?

**Mme Ball:** Oui.

**M. Langlois:** Madame Wade, qu'en est-il de votre entreprise? La CCL relève-t-elle de la Loi sur l'équité en matière d'emploi?

**Mme Wade:** Non. Nous aussi relevons du Programme de contrats fédéraux. Nous n'avons pas beaucoup engagé de personnel cette année, mais notre expérience à cet égard est comparable à celle de Hawker-Siddeley. Nous aussi nous recrutons dans la région de Toronto et nous n'avons engagé aucun autochtone. Nous avons engagé plusieurs femmes, mais on en trouve peu pour exercer certains métiers.

**M. Skelly:** Je vous remercie de l'exposé que vous nous avez présenté. Permettez-moi de dire, pour commencer, comme madame Clancy, que je suis très surpris de ce que vous avez dit au sujet des employés. J'avais, en effet, cru comprendre que, d'après vous, les travailleurs, ou les syndicats qui les représentent ne sont pas des parties prenantes dans le succès de leur entreprise.

Je représente une criconscription où l'industrie forestière a licencié beaucoup de personnel. Ces personnes ont non seulement perdu leurs emplois, mais également tout l'acquis en matière de formation et de qualifications. Beaucoup de familles ont dû se séparer après avoir épuisé leurs ressources. C'est vous dire que les employés sont des parties prenantes au succès des entreprises, comme le sont d'ailleurs les syndicats qui les représentent.

Je ne sais pas si vous avez assisté à l'exposé que nous ont présenté les représentants de la Saskatchewan Wheat Pool. Leur cas est intéressant; car nous avons vu, assis à la même table et intervenant conjointement, un employeur et le

[Texte]

representation to us, and I certainly commend the approach to you because it is an interesting one. It is an unusual example of a trade union and an employer approaching this committee on a joint basis.

I was also concerned about the idea of respecting the tradition of management rights, because I think any collective agreement is a constraint on management rights and we have had a tradition of management rights being respected in collective agreements. Like all traditions, this one seems to be challenged today, and some of those traditions are going out the window because they don't really serve the needs of Canadian society in the world in which we live. I would certainly recommend that you read the Saskatchewan Wheat Pool brief, because it is worthwhile.

It was mentioned that you are concerned about the idea of numbers or quotas being strengthened in any change to the employment equity legislation and I am wondering how you define quotas, because some people—mainly the representatives of target groups—have suggested to us that we need firmer mandatory numbers and timetables to achieve compliance with employment equity.

**Ms Wade:** My understanding of a quota would be that the company would have to set out a program saying it must hire so many women and so many members of visible minorities by X, within one or two years, or whatever.

The problem with that understanding is that, depending on how the company is progressing and whether it is downsizing or flattening the organization, it is very difficult, and I am not sure that if timetables and quotas such as that were set up the company would be able to meet them exactly as required if there were a downturn in business.

Certainly, if the timetables are set when the company is growing and then, one year from the time at which the timetable is set, the company loses a large piece of business or whatever and ends up closing an operation, that timetable won't be very meaningful and the company certainly won't be able to keep to it. That's not saying it does not have to keep working towards employment equity; the company would certainly have to continue moving towards that end. But the timetables can be changeable.

**Mr. Skelly:** None of the organizations or employers represented here tonight are covered under the employment equity legislation, but there is a requirement under that legislation to submit plans. I am wondering what about the requirement, when business is growing or decreasing. It is hard for governments to know. Even during a period of recession, some enterprises are growing while others are decreasing. It is hard for a government to say that since the economic times are bad they won't require these timetables and the numerical goals. What would happen if this legislation required the employers themselves, in consultation with the workers and perhaps with designated groups, to develop their own timetables and make their own projections, keeping in mind the availability of the target groups in the work force?

[Traduction]

syndicat des employés. Je vous signale ce cas qui me paraît exemplaire. Il est en effet rare de voir un syndicat et la direction d'une entreprise comparaître ensemble devant ce comité.

J'ai également été surpris de vous entendre prôner le respect des droits de l'employeur, car toute convention collective impose un certain nombre de limites aux droits de la direction sans pour cela les mettre en cause. Cette tradition est quelque peu contestée aujourd'hui comme le sont certains usages qui ne correspondent plus tout à fait aux moyens ou aux besoins de notre société. Je vous recommande fortement la lecture du mémoire présenté par le Saskatchewan Wheat Pool.

Vous craignez que la modification de la Loi sur l'équité en matière d'emploi aboutisse à un recours généralisé aux quotas; je ne vois pas très bien comment vous définissez ce concept. Aux yeux de certains—je parle surtout des représentants des groupes désignés—il faut recourir de manière plus systématique aux quotas, et imposer des échéances précises afin de mieux faire respecter les dispositions sur l'équité en matière d'emploi.

**Mme Wade:** J'entends par quota l'obligation faite à une entreprise de mettre en oeuvre un programme aux termes duquel elle s'engage à recruter tant de femmes, tant de membres de minorités visibles au cours, par exemple, des deux prochaines années.

Or, selon la situation propre à l'entreprise, c'est-à-dire selon qu'il s'agit d'une compagnie en expansion ou d'une compagnie en pleine restructuration, cela va poser des difficultés. La conjoncture peut très bien interdire à cette entreprise d'atteindre les résultats prévus ou de respecter les échéances qui ont été fixées.

Il est bien évident que, dans la mesure où l'échéancier sera fixé au cours d'une phase d'expansion, il ne pourra pas être respecté si, quelque temps après, l'entreprise en cause doit réduire ses activités, ou fermer une partie de ses établissements. Cela ne veut pas dire que cette entreprise doit cesser tout effort pour aboutir à l'égalité en matière d'emploi. Non, l'entreprise doit poursuivre dans cette voie; je crois simplement qu'il faut se montrer flexible au plan des échéances.

**M. Skelly:** Aucune des organisations ou des employeurs représentés ici ne relève de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, laquelle impose pourtant à certaines entreprises l'obligation de mettre en oeuvre un programme d'équité. Mais, que devient cette obligation selon que l'entreprise en cause se développe ou, au contraire, est amenée à réduire ses activités. Comment les autorités vont-elles être tenues au courant de la situation? Il est clair que même en période de récession il y a des entreprises qui se développent. Je ne vois donc pas comment le gouvernement pourrait, pour cause de mauvaise conjoncture, surseoir au respect des échéances et des objectifs chiffrés. Que se passerait-il si la loi demandait aux employeurs de fixer eux-mêmes, de concert avec les employés et peut-être avec les membres des groupes désignés, les échéances et les objectifs à atteindre, compte tenu du nombre de candidats à l'emploi appartenant à des groupes désignés?



[Text]

[Translation]

• 2100

**Mr. Howatson:** I think we have to go back to what Jo-Ann said. Someone has to run the company. Unions don't really have the same liability. Most of the legislation says that management is going to go to jail or be fined; there is no mention of unions, who participate in the process, sharing that same liability. Maybe that's where we get our thoughts that it's not an equal sharing. They can input, but they don't suffer.

I would think that somewhere someone has to run the business. That's what some of us are paid lots of money to do. I think we would want to work with all the sorts of groups we can, but someone eventually has to make a decision and run with it. I think that has to remain with the folks who manage the company. I think we have to get input. I think we have to be open-minded about the whole thing. I still think that sort of situation has to remain with management.

**Mr. Halliday:** I have just a quick question to follow up. Mr. Skelly took us into the Saskatchewan Wheat Pool issue. It was interesting to us to see the two groups sitting together at the table. Are you aware of their situation? What is unique about their situation is that it allows the coming together of both management and labour well in advance of the Employment Equity Act being in force. They tell us they are being consulted by many other businesses across the country. If I understood them correctly, I thought they said that. I assume you'd be aware of what they're trying to do. Could you comment on that? Are they unique? Can other companies not do the same?

**Mr. Howatson:** I don't think they're unique. I think certainly companies have taken initiatives because it makes sense to them. The Canadian Bankers' Association, because of their locations throughout the country in all parts of Canada, recognize that they have to make great strides towards employment equity improvements. In a way it's done for humanitarian reasons, but it is also done for competition reasons. If they can select people who are good and excellent and have the qualifications and they come from the designated groups, then more power to the different banks. For some there is an economic motive; some just want to hire people who can do the job, who have the skills and ability to do it.

There are companies out there that are taking strides and making attempts, but others are holding back and are waiting for the legislation. There is some pretty onerous legislation being contemplated out there. Some folks feel that maybe it's better to wait and see what happens than go ahead and take some positive steps, just to find out all that work has been wasted.

**Mr. Halliday:** Mr. Chairman, I wonder if our witnesses could tell us if there are any exemplary companies that belong to the CMA that we should contact to see what their experience is.

**M. Howatson:** J'aimerais reprendre ce que Jo-Ann nous disait tout à l'heure. Une compagnie ça se gère, et il est clair que les syndicats n'assument pas les risques de la gestion. Selon la plupart des textes, la direction de la compagnie risque l'amende ou même la prison. Or, les syndicats eux n'encourent pas ce risque. C'est peut-être pour cela que l'on dit qu'il y a une différence de responsabilité. Les syndicats et les travailleurs peuvent, en effet, contribuer au processus, mais les échecs éventuels ne leur sont pas imputables.

Il faut donc bien que quelqu'un assume la direction de l'entreprise, et certains d'entre nous sont grassement payés pour le faire. Nous sommes tout à fait prêts à collaborer avec les divers groupes en cause, mais la décision finale ne saurait être partagée. Celle-ci appartient nécessairement à la direction des entreprises. Je conviens qu'il faut procéder à des consultations aussi larges que possible, et admettre la participation des divers groupes en cause; mais la décision finale ne saurait être partagée.

**M. Halliday:** À ce sujet-là, permettez-moi une toute petite question. M. Skelly a évoqué le cas du Saskatchewan Wheat Pool. Il était intéressant, en effet, de voir, assis à la même table, la direction et les représentants des employés. Comment cela a-t-il pu se produire? Comment la direction de l'entreprise et les représentants des travailleurs sont-ils parvenus à s'entendre avant même l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ils nous ont dit avoir été consultés par de nombreuses entreprises canadiennes. C'est du moins ce que j'ai cru comprendre. Vous êtes sans doute au courant de leurs efforts. Qu'en pensez-vous? Est-ce un exemple unique? Pourquoi d'autres entreprises n'arrivent-elles pas à faire la même chose?

**M. Howatson:** Non, je ne pense pas que leur cas soit unique. Les entreprises prennent les initiatives qui, à leurs yeux, semblent s'imposer. L'Association des banquiers canadiens, implantées dans toutes les régions du pays, s'est rendue compte que ses adhérents vont devoir faire de gros efforts afin de pouvoir promouvoir l'équité en matière d'emploi. Dans une certaine mesure, cela répond à des considérations d'ordre humanitaire, mais les exigences du marché jouent également un rôle. Les banques ont tout intérêt à recruter des gens qui ont les aptitudes requises tout en appartenant à un des groupes désignés. Certaines banques sont aiguillonnées par la concurrence; d'autres veulent simplement engager des gens qui ont les aptitudes voulues.

Certaines entreprises vont de l'avant et font de gros efforts; d'autres attendent la publication des directives. Les dispositions envisagées ne vont pas être faciles à mettre en oeuvre, et certaines compagnies préfèrent attendre pour être sûres que leurs activités iront dans le sens dicté par la loi.

**M. Halliday:** Monsieur le président, le témoin pourrait-il nous dire si l'on trouve, à l'AMC, des entreprises que l'on pourrait citer en exemple; des entreprises qui pourraient nous faire bénéficier de leurs expériences.

[Texte]

**Mr. Howatson:** Obviously, in this sort of forum nothing sort of springs to mind, but I know there are a lot of our companies who have. Warner-Lambert, for example, has won an employment equity award. I was at a dinner where they received this. They are members. Proctor and Gamble as well. I could probably list hundreds, but I didn't come prepared. I am sorry; I probably could have done that.

**The Chairman:** Perhaps you'd just comment very briefly on a couple of questions that I have. Actually both have been touched on briefly. It concerns the competitive nature of business in relationship to employment equity. We have been told by other witnesses several times that employment equity makes good business sense, that it does help companies to be competitive, and that companies are foolish if they don't adopt employment equity principles and policies on their own—aside from any legislation.

• 2105

Do you agree with that? If so, why should there be any problem with laws to put employment equity in place if it makes good business sense and it's in the self-interest of business to do it?

**Mr. Howatson:** In a lot of cases it doesn't make good business sense. I think we have good examples. Most of our members are in Ontario and most of them are within a stone's throw of Toronto. We are faced with situations where when we put out ads in papers in other areas we get responses from everybody, so it makes economic sense to judge people on their abilities, and we think those sorts of goals should be pursued.

We think it should be done on a voluntary basis because situations change. Nothing is ever static. We would love to have a stable business environment where we could predict that we're all going to make a million dollars a year and life will be rosy, but that's not the way it is. What we're saying is that we need something that allows us to be flexible. That's why we welcome monitoring and other things. We'd be prepared to discuss plans. We would accept advice and information from employment equity commissions, Employment and Immigration and things like that.

We don't think legislation necessarily will be the answer; however, we do think that holding our feet to the fire with voluntary goals and timetables is probably a better way to do it.

**Ms Ball:** I think you hit the nail on the head. If it makes good business sense, the good companies will do it and they will stay in business and they will become more competitive. I'd like to state that the Federal Contractors Program, in

[Traduction]

**M. Howatson:** Je ne peux pas vous en citer pour l'instant, mais je sais qu'il y en a plusieurs. Warner Lambert, par exemple, vient de se voir décerner une récompense pour sa politique d'équité en matière d'emploi. J'ai assisté au dîner offert en son honneur. Or, il s'agit d'une entreprise qui appartient à notre association. Je pourrais également vous citer Proctor et Gamble. Sans doute y en a-t-il des centaines d'autres; je n'ai pas pensé à en dresser la liste. Excusez-moi, sans doute aurais-je dû le faire.

**Le président:** Puis-je vous demander de répondre très brièvement à une ou deux questions. Il s'agit d'ailleurs de questions qui ont déjà été évoquées. Il s'agit de la dichotomie qui existe en quelque sorte entre la compétitivité et le souci de promouvoir l'équité en matière d'emploi. Plusieurs témoins nous ont dit, à plusieurs reprises, que l'équité en matière d'emploi se justifie pleinement sur le plan économique et commercial, car cela renforce la compétitivité des entreprises. Abstraction faite des obligations légales, les entreprises auraient donc tort de ne pas promouvoir activement l'équité en matière d'emploi.

Êtes-vous d'accord? Dans l'affirmative, pourquoi voir d'un si mauvais oeil les lois sur l'équité en matière d'emploi dans la mesure où les entreprises y trouveraient leur compte?

**M. Howatson:** Mais, nombreuses sont, les entreprises qui n'y trouveront pas leur compte. Je crois pouvoir vous citer de bons exemples. La plupart des membres de notre association sont installés en Ontario, la plupart dans les environs de Toronto. Lorsque nous plaçons des annonces dans les journaux d'autres régions, nous obtenons une très grande diversité de candidats; l'intérêt d'une entreprise est de recruter les gens les plus capables. Cela nous semble préférable.

Étant donné la fluidité du marché et de la vie des entreprises, nous pensons que le mieux serait d'adopter un régime de volontariat. Le commerce n'est pas une chose statique. Nous aimerions tous pouvoir jouir d'une conjoncture stable où chacun pourrait savoir combien il gagnera l'année suivante. Malheureusement, la réalité n'est pas ainsi faite. C'est pourquoi la souplesse s'impose. Nous ne sommes nullement opposés à des mesures de contrôle ou de surveillance; et nous sommes tout à fait disposés à parler de programmes. Nous sommes ouverts aux conseils des commissions d'équité en matière d'emploi ou du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Nous accueillerons volontiers les renseignements qu'ils voudront nous transmettre.

Je persiste à croire, cependant, que la voie législative n'est pas nécessairement la meilleure. Cela dit, l'objectif général nous paraît louable, dans la mesure où les entreprises peuvent fixer elles-mêmes les échéances et les étapes de leur action.

**Mme Ball:** Tout est là. Dans la mesure où quelque chose se justifie sur le plan commercial, les entreprises les mieux gérées agiront en conséquence et renforceront ainsi leur compétitivité. Le Programme de contrats fédéraux



[Text]

which I've been involved for several years, is a good program. It's an awareness for the companies in terms of having to do the monitoring and having to set the goals. It's a discipline but it's not law, so the company will probably take more initiative because they're not just meeting the law.

It now becomes their program and the audits that are done for the Federal Contractors Program ensure that some monitoring goes on and that the goals you set are your own goals of what you feel the company can do. If the economic climate changes there is a facility within the Federal Contractors Program to modify your goals, because things you didn't anticipate two or three years ago have changed the scenario in which you operate.

**The Chairman:** So you would agree with a program that allowed modification to adapt to changing circumstances.

**Ms Ball:** Definitely, you have to.

**The Chairman:** My last question relates to the fact that CCL recently closed a plant in my riding and moved their production to the United States after spending a considerable amount of money upgrading the plant. Was that because of employment equity or the Federal Contractors Program?

**Ms Wade:** No, it was the economic decision based on the capacity of the plant in the U.S. and on capital expenditures. Unfortunately, the work could be done in the U.S. without making any changes, so it was just an economic decision.

**The Chairman:** So employment equity legislation or the Federal Contractors Program did not enter into the decision at all?

**Ms Wade:** No, it didn't.

**The Chairman:** Thank you.

**Mrs. Clancy:** Ms Ball, you're going to think I'm picking on you, but you talked about when times are better and if companies are not forced they will because it makes good business sense, etc. You've been under the Federal Contractors Program for five years. Technically, it is not enforceable. Certain things can be done, but it is not yet law. Prior to the recession, when times were reasonably good, to what percentage of your labour force did the number of women increase in the voluntary program?

• 2110

**Ms Ball:** I do not know off the top of my head. I am sorry.

**Mrs. Clancy:** Probably not terrific, though?

**A voice:** You are leading the witness.

[Translation]

auquel je participe depuis plusieurs années, est un très bon programme. Il oblige les entreprises à ne pas négliger cet aspect-là de leur activité; il les oblige à se fixer des objectifs précis, mais il ne cherche pas à les contraindre. Je crois qu'en définitive les entreprises en font probablement plus que si elles cherchaient simplement à respecter des directives.

Elles mettent en oeuvre leur propre programme et les vérifications opérées dans le cadre du Programme de contrats fédéraux permettent tout de même une certaine surveillance. Les objectifs retenus sont adaptés aux possibilités des diverses entreprises, et le Programme de contrats fédéraux permet aux entreprises de modifier leurs objectifs en fonction de la conjoncture.

**Le président:** Vous seriez donc favorable à un programme susceptible d'évoluer en fonction de la situation propre de chaque entreprise.

**Mme Ball:** Tout à fait, il le faut bien.

**Le président:** Ma dernière question porte sur l'usine que la CCN vient de fermer dans ma circonscription. Après avoir consacré des sommes importantes à la modernisation de cette usine, l'entreprise a transféré aux États-Unis son unité de production. A-t-elle agi de la sorte pour éviter les affres de l'équité en matière d'emploi ou les conditions que lui imposait le Programme de contrats fédéraux?

**Mme Wade:** Non, la décision a été prise pour des raisons strictement économiques liées à la capacité de production de l'usine des États-Unis, ainsi qu'à des considérations liées aux dépenses de capital. Malheureusement, l'usine des États-Unis pouvait, dans son état actuel, assumer le plan de charge. La décision a été prise pour des raisons strictement économiques.

**Le président:** Ainsi, la fermeture de cette usine n'avait rien à voir avec les dispositions touchant l'équité en matière d'emploi ou les conditions imposées par le Programme de contrats fédéraux?

**Mme Wade:** Non, pas du tout.

**Le président:** Je vous remercie.

**Mme Clancy:** Madame Ball, ne pensez surtout pas que je m'en prends à vous. Tout à l'heure, vous avez évoqué la conjoncture économique, ajoutant que même si elles n'y sont pas forcées, les entreprises y trouveront leur compte. Depuis cinq ans, vous participez au Programme de contrats fédéraux. Juridiquement, ce programme n'a pas force de loi mais il permet, malgré tout, d'obtenir un certain nombre de résultats. Avant la présente récession, c'est-à-dire lorsque l'économie se portait relativement bien, quel est le pourcentage de femmes que vous avez engagé dans le cadre de ce programme volontaire?

**Mme Ball:** Excusez-moi, mais je ne peux pas, au pied levé, vous fournir ce renseignement.

**Mme Clancy:** J'imagine qu'il n'est pas très élevé.

**Une voix:** Votre question est tendancieuse.

[Texte]

**Mrs. Clancy:** That is part of my job. Nobody told me I cannot lead a witness.

**The Chairman:** This is cross-examination.

**Ms Ball:** I will say this. I work for a very traditionally male-dominated organization—

**Mrs. Clancy:** You sure do, yes.

**Ms Ball:** Women have made inroads. We have several female engineers. I am in senior management. We have several additional women on the shop floor. Women in non-traditional trades starts at a very early age. That group has not entered into the work force in the numbers that needed to really make a difference.

**Mrs. Clancy:** As we say at home, it is better than a poke in the eye with a pointed stick.

**The Chairman:** Thank you very much for your evidence. We truly appreciate all of it. I am sure it will be helpful to us in our deliberations.

The last group of witnesses is the Committee for the Advancement of Native Employment.

May I welcome you to the committee. Thank you very much for coming. We look forward to your presentation, which will of course be followed by some questions.

**Mr. Charles Hill (Spokesperson, Committee for the Advancement of Native Employment):** With me is Hupert Buck, an elder from Ohsweken, Ontario; Alfred Key, an elder from the Seneca Nation; Beaver Paul, a colleague with the Committee for the Advancement of Native Employment. We often use the acronym CANE when we are speaking of our organization, so when we are talking about raising CANE we are talking about the organization. Claude Aubin is another colleague.

• 2115

I have copies of the overview of my presentation. I will leave that with the committee. I also have some background information regarding the figures I want to cite. I'll leave them. I'm also associated with the Aboriginal Friendship Centres, and I want to leave a copy of the presentation they have prepared.

The Committee for the Advancement of Native Employment was set up at the Department of Indian Affairs and Northern Development in 1988. The purpose was to examine, explore and recommend ways to increase the number of native people employed with the Department of Indian Affairs and retain these employees and improve the quality of this employment.

This included the recommendation that actions be taken by the federal government and by the native community to improve and enhance native employment within the federal government. The Deputy Minister of Indian Affairs, Mr. Swain, and the Director General of Human Resources have in fact been supportive in some measure. At the request of CANE they undertook to do two studies, one dealing with the recruitment, retention and advancement of native employees and the other with systemic discrimination. We have copies of these reports and we'll leave copies with you.

[Traduction]

**Mme Clancy:** Cela fait partie de mon travail. Rien ne m'empêche de poser des questions tendancieuses.

**Le président:** Il s'agit, après tout, d'un contre interrogatoire.

**Mme Ball:** Je peux vous dire ceci. Je travaille dans une organisation dirigée depuis toujours par des hommes. . .

**Mme Clancy:** C'est un fait.

**Mme Ball:** Les femmes ont fait quelques progrès. Nous avons, par exemple, plusieurs femmes ingénieures. Je fais moi-même partie de la haute direction. Plusieurs femmes travaillent dans les ateliers. Or, ça ne fait pas très longtemps que les femmes s'engagent dans les métiers qui leur étaient autrefois fermés. Cette classe d'âge n'est pas encore suffisamment nombreuse pour modifier la répartition des emplois.

**Mme Clancy:** Soyons au moins contents que leur situation ne se soit pas dégradée.

**Le président:** Je tiens à vous remercier de votre témoignage. Vous nous avez fourni des éléments dont nous tiendrons compte au cours de nos délibérations.

Le dernier groupe de témoins comparaissant aujourd'hui est le Comité pour la promotion de l'emploi autochtone.

Je tiens à vous remercier d'avoir bien voulu comparaître. Je vous demande maintenant de présenter votre exposé; ensuite, nous passerons aux questions.

**M. Charles Hill (porte-parole, Comité pour la promotion de l'emploi autochtone):** Je suis accompagné de Hupert Buck, un aîné de la région de Ohsweken en Ontario. Alfred Key est un aîné de la nation des Seneca, et Beaver Paul, un de mes collègues au Comité pour la promotion de l'emploi autochtone. Le comité se veut serein mais non pas silencieux. Claude Aubin est un autre de nos collègues.

J'ai des copies des mes transparents. Je vous les laisserai. J'ai aussi des documents à l'appui des chiffres que je vais citer. Je suis également associé aux Centres de l'amitié autochtone et je souhaite vous laisser le mémoire qu'a préparé leur association.

Le Comité pour la promotion de l'emploi autochtone a été créé par le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien en 1988, dans le but d'examiner, d'explorer et de recommander des façons d'accroître le nombre d'autochtones employés par le ministère des Affaires indiennes, puis de les garder dans la Fonction publique et d'améliorer la qualité de l'emploi.

Le Comité a recommandé notamment que le gouvernement fédéral et la collectivité autochtone prennent des mesures afin d'améliorer et de promouvoir l'emploi des autochtones au sein de la Fonction publique fédérale. Le sous-ministre des Affaires indiennes, M. Swain, ainsi que le directeur général des ressources humaines nous ont appuyé dans une certaine mesure. A la demande de notre comité, ils ont entrepris deux études: l'une sur le recrutement, la conservation et la promotion des employés autochtones; l'autre sur la discrimination systémique. J'ai ici des exemplaires de ces rapports que je vous laisserai.



[Text]

There are various reasons for our being here tonight. I'll hit on some of the key points by way of establishing a rationale for the recommendations we want to present to this committee.

First of all, we want to ask you to keep in mind that in the First Nations community across the country there's a scarcity of resources. In fact, the economic base in many communities is non-existent or practically non-existent, so any additional hiring of aboriginal people will help right across the board, including the alleviation of the burden with regard to social assistance.

I also want to point out that the number of young aboriginal people across this country is growing in a manner unequaled in recent history. They are growing rapidly as an increasing percentage of the labour force and will continue to do so over the immediate future; namely, 5, 10, 15 and 20 years. Along with this increase, an increased number of people are enrolled in post-secondary courses. In 1990-91—and these are figures that were provided by the Department of Indian Affairs—7,800 status Indians were in university and 13,500 status aboriginals were enrolled in other post-secondary courses, for a total of 21,300 people enrolled in post-secondary schools in 1990-1991.

People sometimes say that there are not enough trained aboriginals to go around. I suggest that there are many, but we do have to look for the people. In this respect I suggest that the public sector can in fact employ significant numbers of these people who are coming out of universities and community colleges.

Changing the line of talk a bit, and again coming back to the reason for our being here, we have reviewed some of the previous legislation. We want to point out that we feel very strongly that the aboriginal people constitute a distinct race. By way of reminding people, we as aboriginal people do include women and handicapped in our numbers.

• 2120

With regard to the specific employment equity legislation, I think any proposed legislation must support, and indeed facilitate, aboriginal self-government.

The final point that I want to bring out by way of background is that cultural differences affect the retention, advancement, and management skills that are required. With that background I want to present the following recommendations. The first is that the aboriginal sector must be addressed as a distinct group and legislation should be established accordingly.

Secondly, employment equity legislation should apply to federal departments and to contractors with more than 50 employees or with those contractors who have contracts over \$100,000 in fees. Right now it is my understanding that federal departments are exempt from the application of the employment equity legislation. We feel strongly that the application of employment equity legislation, the policies and regulations, must be monitored and the compliance strictly enforced. We feel that goals or targets must be set and compliance, to meet these goals and targets, must be made mandatory.

[Translation]

Il y a plusieurs raisons à notre présence ici ce soir. Je vais vous présenter certains des principaux points qui expliquent le fondement des recommandations que nous entendons vous présenter.

Tout d'abord, je vous rappelle que la communauté des Premières nations, dans tout le pays, souffre d'une pénurie de ressources. De fait, la base économique de nombreuses collectivités autochtones est non existante, ou presque; cela signifie donc que toute embauche d'autochtones sera utile à tous les niveaux, et notamment par le fait qu'elle allégera le fardeau de l'assistance sociale.

Je tiens également à signaler que la population des jeunes autochtones augmente à un rythme sans précédent. Ces jeunes représentent un pourcentage sans cesse grandissant de la main-d'oeuvre; cette tendance se maintiendra dans le proche avenir, j'entends par là dans les 5, 10, 15 et 20 années à venir. Parallèlement, on constate une augmentation des inscriptions à des cours postsecondaires. En 1990-1991—ces chiffres nous ont été fournis par le ministère des Affaires indiennes—7,800 Indiens inscrits suivaient des cours universitaires et 13,500 suivaient d'autres cours au niveau postsecondaire, pour un total de 21,300 personnes inscrites au cycle postsecondaire en 1990-1991.

On entend dire parfois qu'il n'y a pas suffisamment d'autochtones compétents. Je dirais quant à moi qu'ils sont nombreux, mais qu'il faut les chercher. La Fonction publique pourrait recruter un grand nombre de ces diplômés d'universités et de collèges communautaires.

Par ailleurs, et pour en revenir à nouveau à une des raisons de notre présence ce soir, nous avons examiné la loi antérieure. Je dois vous dire que nous tenons beaucoup à être reconnus comme une race distincte. Et je vous signale que les autochtones comptent dans leur nombre des femmes et des handicapés.

En ce qui concerne la Loi sur l'égalité en matière d'emploi, toute proposition législative doit appuyer, et même faciliter, l'autonomie gouvernementale des autochtones.

Enfin, je dois vous dire que les différences culturelles ont une incidence sur le maintien en poste, la promotion, et les compétences gestionnelles nécessaires. Sur ces explications, je vais vous présenter nos recommandations. Nous recommandons tout d'abord que le secteur autochtone soit considéré comme un groupe distinct, et que la loi en tienne compte.

Deuxièmement, la Loi sur l'équité en matière d'emploi doit s'appliquer aux ministères et entrepreneurs fédéraux comptant plus de 50 employés, ainsi qu'aux entrepreneurs dont les contrats ont une valeur de plus de 100,000\$. Je crois savoir qu'actuellement, les ministères fédéraux ne sont pas assujettis à la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Il faut, en outre, surveiller sa mise en application et faire strictement respecter ses dispositions, les politiques qui les sous-tendent, et les règlements qui en découlent. Nous estimons qu'il faut fixer des objectifs ou des cibles, et en rendre le respect obligatoire.

[Texte]

Now, instead of just using a big stick, we would suggest that incentives be provided to encourage people to work towards compliance and that these could include such elements as tax breaks for both the employer and the employee. We suggest very strongly that cross-cultural training take place, and it should be made mandatory by all the organizations covered by this legislation.

We feel strongly that the elders give us strength in our everyday work. We recommend in terms of the cultural considerations, and in light of some of the support that I mentioned Indian Affairs has given to us whereby they agreed to the establishment of a council of elders at the Department of Indian Affairs, that councils of elders should be established in all federal departments and agencies with an adequate budget to sustain these councils of elders on an ongoing basis.

In terms of establishing entities, we also recommend that a national commission on employment equity be established and, further, that aboriginal membership in this commission be mandatory, or should be required. We also recommend that input be solicited from aboriginal people with regard to the development of this legislation, and before introducing any new legislation there should be in-depth consultation with various stakeholders including aboriginal organizations, and non-aboriginal organizations for that matter, at the national, regional, and in some instances at the community level.

We also suggest input from aboriginal persons with a well-founded knowledge of aboriginal culture, awareness of the aspirations, and an appreciation of the situation of the aboriginal people. They should participate in the development of any policies that would in fact apply to aboriginal people. This ties in with the whole idea of self-government.

In terms of tracking, and monitoring and enforcing, we recommend that the existing databases be merged and enhanced in order to assist with this component of the legislation.

I think probably I am within my time limit, but that is the end of the written portion of the presentation we developed. We welcome any questions.

• 2125

**Mr. Halliday:** I want to welcome our witnesses here tonight from the aboriginal community and to compliment them on the excellence of the material that they have provided to us.

I do, however, have a question that is of some concern to me. There is another committee of the House of Commons that deals with disabilities, which is one of the target groups. Mr. Hill has mentioned once the word handicapped. Looking through this document which is of many pages, I note there are 14 short-term recommendations and 14 longer-term recommendations, but I see nothing about disabled people at all, whereas there is a lot about women, aboriginal women. You have a whole appendix here just about aboriginal women.

We have been led to believe in this other committee that there seems to be a shortfall or a failure to look at disabled people in the aboriginal community as being of some significance. I guess when I look at a document that says

[Traduction]

Pour encourager les gens à respecter la loi, nous préférons la carotte au bâton; l'on pourrait prévoir par exemple des dégrèvements fiscaux en faveur de l'employeur et de l'employé. Nous recommandons vivement la formation interculturelle, qui devrait être rendue obligatoire dans tous les organismes assujettis à cette loi.

Nous croyons aussi fermement à la force qu'inspirent en nous quotidiennement les Anciens. Nous recommandons, sur le plan des considérations culturelles, et à la lumière du soutien que nous a accordé le ministère en acceptant de créer un conseil des Anciens aux Affaires indiennes, que des conseils d'Anciens soient créés dans tous les ministères et organismes fédéraux, et qu'ils soient dotés de budgets suffisants et réguliers.

Dans la même veine, nous recommandons que soit créée également une commission nationale sur l'équité en matière d'emploi, et que soit obligatoire la présence d'autochtones en son sein. Nous recommandons également que les autochtones soient consultés sur l'élaboration de la loi et, qu'avant d'introduire de nouvelles dispositions législatives, l'on consulte en profondeur les divers intéressés, y compris les organismes autochtones et non autochtones notamment, à l'échelle nationale, régionale, et dans certains cas locale.

Nous suggérons également que soient consultés des autochtones qui connaissent bien la culture autochtone, qui sont conscients des aspirations des peuples autochtones et qui comprennent leur situation. Ceux-ci devraient participer à l'élaboration de toute politique touchant les autochtones. Cela correspond au concept de l'autonomie gouvernementale.

En ce qui concerne la surveillance, le contrôle et l'application de la loi, nous recommandons que les bases de données actuelles soient fusionnées et améliorées, afin qu'elles puissent être utiles dans cet aspect de la loi.

Mon temps est sans doute écoulé, mais j'ai de toute manière terminé la partie écrite de notre mémoire. Nous sommes prêts à répondre à vos questions.

**M. Halliday:** Je tiens à souhaiter la bienvenue ce soir aux représentants de la collectivité autochtone et à les féliciter de l'excellente qualité des documents qu'ils nous ont fourni.

Il y a toutefois une question qui me préoccupe: Un autre comité de la Chambre se penche sur les problèmes des personnes atteintes d'une invalidité, qui constitue un des groupes-cibles. M. Hill a parlé de handicap. Dans ce document volumineux, je compte 14 recommandations à court terme, et 14 à long terme; mais rien qui se rapporte aux handicapés, tandis que l'on parle beaucoup des femmes, des femmes autochtones. Une annexe entière est consacrée aux femmes autochtones.

Les membres de l'autre comité nous ont donné à penser que la collectivité autochtone ne semble pas s'être véritablement penchée sur la question des personnes atteintes d'invalidité. Lorsque dans un document qui traite de la



[Text]

“Aboriginal Employment Strategy Towards 2000 and Beyond” and I don’t see any reference at all to disability—and you correct me if I’m wrong, I can’t find anything there—I am wondering what the problem is, because those people are much more disadvantaged. Particularly, an aboriginal woman who is disabled is really at a great disadvantage in our society. I am wondering why I don’t see something in here about them at this time.

**Mr. Hill:** I can’t respond specifically for the author. I could suggest that in our discussions they were not overlooked, but the fact remains that they are not too many of the people employed with the Department of Indian Affairs and Northern Development. This particular study was limited to Indian Affairs and, I believe, that the number of handicapped or disabled people in the work force excluded their inclusion in the number that were interviewed. These were responses that were based on questionnaires that were distributed across the country and we had no control over the people who responded. They were sent to all aboriginal employees. A certain percentage responded, and that is what the responses were based on.

I want to assure you that we do not exclude the physically handicapped from our discussions.

**Mr. Skelly:** You mentioned the problem of cultural differences and the suggestion of perhaps setting up councils of the elders. If the representation of aboriginal people in the work force is about 2.6%, even if they were represented in the federal civil service at that rate, they would still be surrounded by 97.4% of people who aren’t aboriginal people. I wonder how you deal with that issue. Would these councils of the elders be available to the aboriginal employees, or would they be available to assist in culturally sensitizing the other employees as well to the problems that aboriginal workers might experience?

**Mr. Hill:** Mr. Skelly, you are answering your own question. Yes.

**Mr. Skelly:** That makes it easier.

**Mr. Hill:** But, no, the approach that is used at the Department of Indian Affairs and Northern Development is exactly that. The council of elders does provide services and information about cultural differences. They can provide individual counselling to native as well as non-native employees. I might add that there has been a significant number of non-aboriginal people who participate in the meetings that we have with the council of elders.

I also pointed out that cross-cultural training should be part and parcel of the overall legislation, and this is in fact the basis for that particular comment. We do want to provide information about our history, our teachings, our prophecies, and our beliefs, and to share these with the other people that we share with on this particular turtle island.

[Translation]

stratégie d’emploi des autochtones pour l’an 2000 et au-delà, je ne vois aucune mention des personnes atteintes d’invalidité—reprenez-moi si je fais erreur, mais je n’ai rien trouvé—je me demande pourquoi, car ce sont eux les plus désavantagés. Les femmes autochtones atteintes d’une invalidité sont certainement parmi les membres les plus désavantagés de notre société. Je me demande comment il se fait que l’on n’en parle pas dans ce document.

**M. Hill:** Je ne peux pas parler pour l’auteur du texte. Je peux cependant vous dire que les personnes handicapées n’ont pas été oubliées dans nos discussions; le fait est que très peu de nos gens sont employés au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. L’étude porte seulement sur ce ministère et je crois qu’il n’y a pas parmi le personnel du ministère suffisamment de personnes handicapées pour que l’on puisse en tenir compte dans l’étude. Vous avez là l’analyse des réponses à des questionnaires distribués à travers tout le pays, et nous n’avions encore aucun contrôle sur les réponses. Les questionnaires ont été envoyés à tous les employés autochtones. Certains d’entre eux y ont répondu, et leurs réponses ont servi de base pour notre étude.

Je vais toutefois vous assurer que nous n’avons pas exclu les handicapés physiques de nos discussions.

**M. Skelly:** Vous avez parlé des problèmes que suscitent les différences culturelles; et vous avez suggéré la création de conseils des Anciens. Si les autochtones représentent environ 2,6 p. 100 de la main-d’œuvre, même s’ils représentaient 2,6 p. 100 de la Fonction publique, il ne resterait pas moins que 97,4 p. 100 de leurs collègues ne seraient pas des autochtones. Je me demande ce que l’on peut faire. Ces conseils d’Anciens seraient-ils là pour aider les employés autochtones, ou contribueraient-ils à sensibiliser les autres employés aux problèmes que peuvent rencontrer les travailleurs autochtones, pour des raisons culturelles?

**M. Hill:** Monsieur Skelly, vous avez répondu vous-même à votre question. Oui.

**M. Skelly:** Cela simplifie les choses.

**M. Hill:** C’est en fait exactement ainsi que cela se passe au ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien. Le conseil des Anciens offre des services d’information sur les différences culturelles. Les Anciens peuvent aussi offrir des séances particulières de counseling aux autochtones et aux autres employés. Je dois signaler que les non-autochtones sont nombreux à participer aux réunions avec le conseil des Anciens.

J’ai aussi signalé que la loi devrait prévoir la formation interculturelle, et c’est de là que part cette idée. Nous voulons mettre les gens au courant de notre histoire, de nos philosophies, de nos prophéties, de nos croyances; en faire part à tous ceux qui partagent cette terre avec nous.

• 2130

**Mr. Skelly:** I asked the question because a number of groups have appeared before us saying that when visible minorities or aboriginal people are hired for jobs, they’re expected to accommodate their culture to the employer’s

**M. Skelly:** Je vous pose la question parce que plusieurs groupes nous ont dit que lorsque des membres de minorités visibles ou des autochtones travaillent, ils doivent s’adapter à la culture de l’employeur, à la culture de l’entreprise, comme

[Texte]

culture or the corporate culture as it was sometimes called, or I suppose there is a culture of the civil service. I'm wondering to what extent the federal government's civil service culture, or Public Service culture, can be changed in order to accommodate aboriginal people more effectively.

**Mr. Hill:** I think one way in which the Public Service subculture could be changed significantly would be through attitudinal change. I don't expect that to come about because of legislation. But I think if we present the concerns that we as aboriginal people have on a face-to-face basis, we could perhaps generate some attitudinal change. Perhaps this is the only way we can proceed. I don't know to what extent we could change the culture other than that. The Public Service subculture is what I'm talking about.

**Mr. Skelly:** I'm on the aboriginal affairs committee as well. We've been looking into things such as literacy programs, education programs. It has been brought to our attention that whenever aboriginal people take over their own programs, and develop goals and manage the programs rather than simply administer them on the part of Indian Affairs, they tend to do a much more effective job; in fact, they deliver the goods. I'm wondering if—and I ask the same question of the AFN—the Department of Indian Affairs should not be 100% aboriginal if there's an indication that it's possible to. . .

**The Chairman:** Scrapping the act—

**Mr. Skelly:** What I'm saying is that if it has been demonstrated that it might be done strictly as a transfer program to aboriginal governments, I suppose that would be the ultimate goal. But I guess I'm asking about employment equity being an impediment to that kind of thing, Mr. Chairman. Are there not cases where employment equity actually holds people back rather than going in the proper direction?

**Mr. Hill:** Yes. Before I answer or try to answer your question, I want to respond to the chairman's comment about scrapping the Indian Act. That is outside of our purview. But I would suggest to you that we have to be very careful in terms of scrapping the Indian Act because to my knowledge—I'm not a legal person—that's the only piece of legislation that we have that protects our land base. So—

**The Chairman:** I was really referring to the Employment Equity Act, Mr. Hill.

**Mr. Hill:** Oh, I thought you said the Indian Act. Excuse me.

**The Chairman:** No.

**An hon. member:** Scrapping the Employment Equity Act.

**The Chairman:** The question implies that—

**Mr. Hill:** It does demonstrate though, sir, how we become brainwashed. As soon as you mentioned act, I thought you were talking about the Indian Act.

**The Chairman:** I understand.

**A voice:** That's their problem.

**Mr. Hill:** No, it's not. It's everybody's problem. This is why I'm here talking with you.

[Traduction]

on dit parfois; et j'imagine qu'il y a aussi une culture de la Fonction publique. Je me demande dans quelle mesure la culture de la Fonction publique fédérale peut être adaptée pour mieux tenir compte des autochtones en son sein.

**M. Hill:** Je dirais que c'est en changeant les attitudes que l'on pourra modifier vraiment la culture de la Fonction publique. Ce n'est pas une loi qu'il faut pour cela. Mais je pense que si les autochtones exprimaient leurs préoccupations individuellement, en face à face, il serait peut-être possible d'influencer les attitudes. C'est peut-être la seule solution. Je ne vois pas autrement dans quelle mesure on peut changer une culture. Je veux parler de la culture de la Fonction publique.

**M. Skelly:** Je suis également membre du Comité des affaires autochtones qui s'est penché, notamment, sur les programmes d'alphabétisation et sur les programmes d'éducation. On nous a fait remarquer que lorsque les autochtones prennent en charge leur propre programme, qu'ils rétablissent eux-mêmes les objectifs et assurent la gestion, au lieu qu'elle soit administrée par le ministère des Affaires indiennes, les programmes semblent beaucoup plus efficaces; en fait, ils atteignent les objectifs. Je me demandais si—et je pose la même question à l'APN—le ministère des Affaires indiennes ne devrait pas être composé exclusivement d'autochtones, s'il semblait que cela doive. . .

**Le président:** Abroger la loi. . .

**M. Skelly:** Je veux dire que si l'on a démontré que cela peut se faire, strictement en transférant les programmes aux administrations autochtones, ce serait le but ultime. Mais ce que je voulais demander, en fait, monsieur le président, c'était si, dans certains cas, l'équité en matière d'emploi ne représente pas plutôt un obstacle qu'un encouragement?

**M. Hill:** Oui. Avant d'essayer de répondre à votre question, je voudrais revenir sur l'observation du président à propos de l'abrogation de la Loi sur les Indiens. Cela dépasse le cadre de nos compétences. Mais je dirais qu'il faut se montrer très prudents là-dessus, car à ma connaissance—et je ne suis pas juriste—c'est la seule loi qui protège notre territoire. Par conséquent. . .

**Le président:** Je songeais à la Loi sur l'équité en matière d'emploi, monsieur Hill.

**M. Hill:** Pardonnez-moi, il me semblait que vous aviez dit la Loi sur les Indiens.

**Le président:** Non.

**Une voix:** Abroger la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**Le président:** La question implique que. . .

**M. Hill:** Cela indique bien, monsieur, le lavage de cerveau que nous avons subi. En entendant le mot loi, j'ai pensé tout de suite à la Loi sur les Indiens.

**Le président:** Je comprends.

**Une voix:** C'est leur problème.

**M. Hill:** Non, le problème concerne tout le monde. C'est pourquoi je suis ici.



[Text]

**A voice:** Absolutely.

**The Chairman:** Yes. That's right.

**Mr. Hill:** This is the other thing that I want to point out; that we want to work in co-operation with people to address the requirements of the aboriginal people. We cannot afford any longer to go on saying, well that's your problem, that's your problem, and come into this adversarial approach to dealing with things. We do sincerely want to work in co-operation.

With regard to the idea of the ghetto being formed, I don't think there would be a danger of that. One point mentioned in that study referred to earlier was that we're shooting for 100% aboriginal people at Indian Affairs, but I don't think seriously that point would be reached to start with. As a matter of fact, in carrying out work with the various organizations, it is quite the usual case that we have non-aboriginal people working side by side with us. So straight exclusion or exclusivity on the basis of race is something that has to be tempered.

• 2135

Keep in mind—and this is the reason I laid out the background—we are talking about equality of access and not being shut out of positions or advancement because of our race, or because of our beliefs, or because of the way we do our hair.

**Mr. Claude Aubin (Member, Committee for the Advancement of Native Employment):** It is a very interesting question that was brought forward, but you have to keep in mind that when we talk about equity of access, we do not necessarily talk about programs. If I can bring you back in time... and I won't go far; I am just going to go a few miles away, a few years away, when the French-speaking people had some great concern to enter the Public Service. At one time they used a new law, the bilingualism law or the bilingualism act. I don't know how you call it in your government. Basically, it allowed French-speaking people to join the force. It did enhance the subculture of the Public Service quite strongly. I don't have figures, but I am convinced the figures for 1969 and the figures for 1992 are quite drastically different.

When we talk about equity of employment or equity of access for native people in Canada... the Department of Indian Affairs has made a very interesting statement. It depends on how you look at it. Equity in this sense could be that native people are recognized within the participatory process in the Canadian democracy. Managing their own affairs, and all the institutions that allow native people to manage their own affairs in the existing institutions we have, such as the confederacy... We have many confederacies across this land. They are not necessarily under the jurisdiction of the Indian Act, but they are original jurisdictions and they are original governments for us, and they deserve attention.

Therefore if you try to look at it from our point of view and you try to bring to light... and to try to place all those 21,000 new graduates across Canada, at this point you are really talking about employment equity for native people. It is

[Translation]

**Une voix:** Tout à fait.

**Le président:** Oui, vous avez raison.

**M. Hill:** Et je voudrais vous signaler une autre chose. Nous tenons à travailler en collaboration avec les autorités afin de répondre aux besoins des autochtones. On ne plus se permettre de dire «c'est votre problème»; ce n'est pas mon problème, et se relancer sans cesse les choses. Nous souhaitons sincèrement collaborer.

En ce qui concerne l'idée d'un ghetto, je ne crois pas que ce soit un danger. Dans l'étude dont il a été question plus tôt, nous disons que nous visons 100 p. 100 d'autochtones au ministère des Affaires indiennes, mais je n'y crois pas sérieusement. D'ailleurs, dans les divers organismes où nous sommes actifs, nous travaillons habituellement de concert avec des non-autochtones. Il faut donc mitiger l'exclusion ou l'exclusivité en fonction de la race.

N'oublions pas—et c'est la raison pour laquelle j'ai fait une introduction—que nous demandons l'égalité d'accès; nous demandons à ne pas être exclus de certains postes ou de certaines promotions en raison de notre race, de nos croyances, ou de notre coiffure.

**M. Claude Aubin (membre, Comité pour la promotion de l'emploi autochtone):** On a soulevé là une question fort intéressante, mais il ne faut pas oublier que, lorsque l'on parle d'équité d'accès, on ne parle pas nécessairement de programmes. Si je peux vous rappeler... je ne vous demanderai pas de remonter très loin; je voudrais vous ramener à quelques milles, à quelques années d'ici, lorsque les francophones avaient difficilement accès à la Fonction publique. On a introduit une loi; la Loi sur le bilinguisme. Je ne sais pas comment vous l'appellez, officiellement. Essentiellement, cette loi ouvrait aux francophones l'accès à la Fonction publique. Elle a fortement contribué à créer la sous-culture de la Fonction publique. Je n'ai pas de chiffres, mais je suis convaincu que de 1969 à 1992, on peut constater une différence marquée.

Quand on parle d'équité en matière d'emploi ou d'égalité d'accès pour les autochtones du Canada... le ministère des Affaires indiennes a déclaré quelque chose de très intéressant. Tout dépend de la perspective dans laquelle on se place. L'équité pourrait équivaloir à reconnaître la participation des autochtones à la démocratie canadienne, en leur permettant de gérer leurs propres affaires, et toutes les institutions qui permettent aux autochtones de gérer leurs propres affaires dans le système actuel, comme la confédération... Il y a de nombreuses confédérations au Canada. Elles ne sont pas toutes nécessairement assujetties à la Loi sur les Indiens, mais elles représentent pour nous les autorités d'origine, les premiers gouvernements; elles méritent notre attention.

Si vous essayez de vous situer d'un autre point de vue... si on essaie de placer les 21,000 nouveaux diplômés au Canada, c'est alors qu'on pourra véritablement parler d'équité en matière d'emploi pour les autochtones. Cela se situe à un

[Texte]

at a different level. It is no longer a program. As we know, as native people, we are probably the most trained people in this country. If we really want to talk about equity, we could look at it from this standpoint: equal, side by side, with our cultural entities and our capability to manage ourselves.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Aubin.

**Mr. Langlois:** I have two questions I am going to ask of Mr. Hill. One of your conditions is that cross-cultural training must be mandatory. I would like you to expand on "cross-cultural training" for the members of the committee. Also, you recommend that a national commission on employment equity be established. Could you tell us what the role of this national commission would be?

**Mr. Hill:** I'll answer your last question first. I would see that the national commission would specifically take on this role of monitoring and enforcing and in fact being in charge of the application of the act. They would talk with the departmental heads and develop strategies and carry on these sorts of activities in order to ensure that the legislation itself is applied, keeping in mind that your previous legislation did not bear a great deal of fruit. Keep in mind also that in the past, over the past 20 years, there have been at least three distinct attempts, made in good faith by the federal government, to try to increase or encourage indigenous employment, native employment.

• 2140

All of these have come to nil, because the policies and the regulations and the rules that were associated with each of these were in not in fact monitored and applied.

In terms of the reports that were required, it has been my observation these reports constituted glossy presentations, but without very much substance in terms of aboriginal employment. I can't speak for the other areas like women and the handicapped or the disabled, but in terms of the aboriginal people, they did not bear the results that were expected.

**Mr. Langlois:** May I ask you, before you go to the cross-cultural item, to whom, in your view, would this commission report?

**Mr. Hill:** I would think they would report to Parliament.

**Mr. Langlois:** Thank you.

**Mr. Hill:** With regard to the cross-cultural, I see it is a two-way street, but I think the emphasis does have to be on having the non-aboriginal people provided with the chance to hear the oral history and the teachings, the prophecies, the essence of our spiritual beliefs so they can in fact understand that from our point of view, for example, we perceive ourselves to be caretakers of Mother Earth as opposed to exploiters.

We think in terms of the circle of life as opposed to a pyramid structure that allows for all kinds of compartmentalization. It brings me back to the comment earlier—well, that's your problem. It's our problem if we're talking in terms of a circle. It's our problem if we're talking in terms of a pyramid, so there's separation, and so on.

With regard to the cultural aspects, I think it's essential that the non-aboriginal people be provided with the opportunity to learn in a good setting and it's essential also to keep in mind that the cultural differences require a different management style.

[Traduction]

autre niveau. Il ne s'agit plus de programmes. Comme nous le savons, les autochtones sont probablement ceux qui ont le plus de formation. Si on veut vraiment parler d'égalité, c'est de ce point de vue qu'il faut se placer: égaux, côte à côte, avec notre culture, et la possibilité de gérer nous-mêmes nos affaires.

**Le président:** Je vous remercie, monsieur Aubin.

**M. Langlois:** J'ai deux questions à poser à monsieur Hill. Vous dites qu'il faut rendre la formation interculturelle obligatoire. J'aimerais que vous expliquiez aux membres du comité ce que signifie exactement «formation interculturelle». Vous recommandez, en outre, que l'on mette sur pied une commission nationale sur l'équité en matière d'emploi. Pouvez-vous nous dire quel serait son rôle?

**M. Hill:** Je vais commencer par la dernière question. La Commission nationale serait chargée de surveiller la mise en application de la loi, et de la faire respecter. Après consultation des responsables dans les ministères, elle arrêterait des stratégies et mettrait en oeuvre des mesures afin d'assurer l'application de la loi; car il ne faut pas oublier que l'ancienne loi n'a pas donné grand-chose. N'oublions pas non plus qu'au cours des 20 dernières années le gouvernement fédéral a essayé par trois fois, de bonne foi, d'encourager l'embauche des autochtones.

Sans résultat, car les politiques et règlements découlant de ces lois n'ont jamais été appliqués.

Quant au rapport qu'exigeait la loi, il n'était rien de plus que de belles publications sur papier glacé; sans rien de substantiel du point de vue de l'emploi des autochtones. Je ne peux rien dire pour ce qui concerne les femmes et les personnes handicapées, mais du point de vue des autochtones, ils n'ont pas donné les résultats attendus.

**M. Langlois:** Avant de passer à la question de la formation interculturelle, pouvez-vous me dire de qui relèverait cette commission?

**M. Hill:** Elle relèverait du Parlement.

**M. Langlois:** Je vous remercie.

**M. Hill:** Quant à la formation interculturelle, il faut surtout donner aux non-autochtones l'occasion d'entendre notre histoire orale, nos enseignements, nos prophéties, la teneur de nos croyances spirituelles, afin qu'ils puissent mieux comprendre pourquoi nous estimons avoir la responsabilité de prendre soin de notre mère la Terre, et non de l'exploiter.

Nous concevons la vie comme un cercle, et non pas comme une structure pyramidale qui permet une compartimentalisation. Cela me rappelle ce qu'on a dit tout à l'heure: c'est votre problème. C'est notre problème à tous; on voit la vie comme un cercle. C'est notre problème à nous si on la voit comme une pyramide, séparée en compartiments.

Il est essentiel que les non-autochtones puissent apprendre dans une ambiance favorable; il faut également ne pas oublier que les différences culturelles exigent des styles de gestion différents.



[Text]

In that respect, there should be an understanding of what is meant when we talk in terms of a different management style. We talk in terms of consensus and getting things done in a manner that does not necessitate people giving orders, and so on. I think that particular kind of management is going by the board generally anyway, but this is where we're coming from in terms of cultural enlightenment.

**The Chairman:** *Merci, monsieur.*

Mr. Hill, I have just one question for you. You're an extremely experienced person and we've had testimony here about the difficulty the current labour market has in locating aboriginal people for the work force. Mr. Montour, on behalf of the Assembly of First Nations, for instance, pointed out some difficulties within the Canada Employment and Immigration Commission with respect to identifying aboriginal people for employment opportunities.

We've heard of employers who've been trying to seek out aboriginal people but have had difficulty finding them. Have you some suggestions for us for how we could improve the labour market, if you will, so employers could find the aboriginal employees and the aboriginal employees could find the employers? Are there things we could do?

• 2145

**Mr. Hill:** One of the best ways to do that is to make wider use of native recruitment firms. There are getting to be a number of these firms across the country right now. They direct the majority of their activity to matching people up—locating the employees and matching them up with potential employers. As I say, a number of these are already in existence, but I think they could be expanded.

Also, there has to be some attitudinal change, because when people are scouting around, it strikes me they tend to lean towards people who look like them, who think like them, who dress like them, etc. If you talk about the circle of life and a different management style and wear your hair in braids and are yourself, then quite often you are overlooked. I am not saying always, but quite often you are overlooked.

I suggest a question of compatibility enters into the picture. There are certain stereotyped ideas that people carry around with them about "Indians". If a person happens to slide towards one of these stereotypical ideas, then I believe this tends to exclude them. It is easy to use the excuse that they could not find any. This is why I started my presentation by pointing out to you, ladies and gentlemen, that we are talking about 21,500 a year in post-secondary school. How come we cannot find a few?

I might point out that I was in a meeting at which a very strong house builders' association—I will not mention the name, but you can probably guess who it is—was talking about lobbying the federal government on immigration policy. They wanted to make sure the government was bringing in people who were skilled in certain areas so they could meet the requirements of the home builders' group. When I asked whether they had considered the Indians—I used the word

[Translation]

Il faut bien comprendre ce que nous entendons par là. Pour nous, cela veut dire la décision par consensus, sans que les gens aient à donner des ordres, par exemple. Ce style de gestion est en voie de disparition, mais c'est ce que nous entendons par sensibilisation culturelle.

**Le président:** *Merci, monsieur.*

Monsieur Hill, je voudrais vous poser une question. Vous êtes une personne de grande expérience; or des témoins nous ont parlé de la difficulté qu'il y a à recruter actuellement des autochtones. Monsieur Montour, au nom de l'Assemblée des Premières nations, par exemple, a parlé du mal qu'a la Commission de l'Emploi et de l'Immigration à trouver des autochtones pour occuper les postes vacants.

Des employeurs nous ont dit avoir essayé de recruter des autochtones, mais qu'ils ont de la difficulté à trouver des candidats. Pouvez-vous nous suggérer comment améliorer cette situation sur le marché du travail afin que les employeurs puissent recruter des autochtones, et que les autochtones trouvent du travail? Que peut-on faire?

**M. Hill:** La meilleure solution est de faire plus souvent appel aux cabinets de recrutement autochtones. Il commence à y en avoir un certain nombre au Canada qui s'occupent de trouver des employés potentiels qu'ils mettent en relations avec des employeurs. Je le disais: il en existe déjà un certain nombre, mais il pourrait y en avoir davantage.

En outre, il faut changer les attitudes, car les chasseurs de têtes ont tendance à chercher des gens qui leur ressemblent, qui pensent comme eux, qui s'habillent comme eux, etc. Quand on parle du cercle de vie et d'un autre style de gestion, quand on porte des tresses et que l'on est soi-même, on est souvent laissé pour compte. Pas toujours, mais fréquemment.

Il y a aussi une question de compatibilité. Les gens se font une certaine idée de l'«Indien». Si quelqu'un correspond un tant soi peu au stéréotype, il est facile de l'exclure. Dire que l'on n'a trouvé personne, c'est une excuse facile. Et c'est la raison pour laquelle j'ai commencé en disant, mesdames et messieurs, qu'il y a 21,500 diplômés qui terminent chaque année des études postsecondaires. Comment se fait-il que l'on n'en trouve pas quelques-uns?

J'ai assisté à une réunion au cours de laquelle une importante association de constructeurs résidentiels—que je ne nommerai pas, mais que vous devinez sans doute—parlait de faire du lobbying auprès du gouvernement à propos de sa politique d'immigration. L'association voulait que le gouvernement fasse venir des immigrants qui répondraient aux critères de l'association dans certains secteurs d'emploi. Quand je leur ai demandé s'ils avaient songé à engager des

[Texte]

"Indians", in lieu of Okwekouwe or Igluliuq or whoever—they looked at me with big eyes and said, oh, my God, that is right. So I am suggesting there has to be a change in attitude and an awareness that our people do offer a lot of skills.

The other point that comes up is this. You were talking about the CEIC programs. I think what happens there is the non-aboriginal people are running around trying to fill their quota of this, that, or the other thing, and they do not consult or talk to the people. The exception that comes to mind immediately is the effort they have been making with the Pathways program. But I must point out that the Pathways program was well on its way and the bones and the structure all laid out before there was any consultation at that time. Then they established a group of aboriginal people to advise them.

What I am suggesting—and I said this earlier—is that in any new legislation we should proceed by establishing consultation right from the outset, and this is one reason why I am glad to have this opportunity right now.

**The Chairman:** We certainly appreciate having the opportunity too, and we thank all of you for your helpful comments. Certainly they are going to be of great assistance to us.

It is good to see you again, Mr. Hill.

The committee stands adjourned.

[Traduction]

Indiens—j'ai parlé d'«Indiens» et non pas d'Okwekouwe ou de Igluliuq—ils ont fait des grands yeux, et m'ont dit: Mon Dieu, c'est vrai. Il faut donc changer d'attitude; il faut que les gens prennent conscience que les autochtones ont des compétences intéressantes à offrir.

Vous avez mentionné les programmes de la CEIC. Il me semble que les non autochtones sont toujours en train de courir de gauche à droite, d'essayer d'atteindre leur quota de ceci ou de cela, et qu'ils ne prennent pas le temps de consulter ou de parler aux gens. Il vient immédiatement à l'esprit une exception: c'est le programme «Les chemins de la réussite». Mais je vous signale que ce programme était déjà bien avancé, que sa structure était déjà en place avant que ne commencent les consultations. C'est en cours de route seulement que l'on a constitué un groupe consultatif d'autochtones.

Ce que je dis une fois encore c'est que toute nouvelle loi doit partir d'une consultation; c'est la raison pour laquelle je suis heureux que nous soyons ici aujourd'hui.

**Le président:** Nous en sommes heureux également; et nous vous remercions d'avoir exprimé votre point de vue. Vos observations nous seront très utiles.

Ce fut un plaisir de vous revoir, monsieur Hill.

La séance est levée.











*From the Canadian Manufacturers' Association:*

Jan Wade, Vice-President, Human Resources;

Jo-Ann Ball, Director, Human Resources;

John Howatson, Director, Manufacturing Competitiveness.

*From the Committee for the Advancement of Native Employment:*

Charles Hill, Spokesperson;

Claude Aubin, Executive.

*De l'Association des manufacturiers canadiens:*

Jan Wade, vice-président, Relations humaines;

Jo-Ann Ball, directeur, Ressources humaines;

John Howatson, directeur, Compétition manufacturière.

*Du Comité pour la promotion de l'emploi autochtone:*

Charles Hill, intervenant;

Claude Aubin, exécutif.



**MAIL  POSTE**

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

**Lettermail**

**Poste-lettre**

**K1A 0S9**

**Ottawa**

*If undelivered, return COVER ONLY to:  
Canada Communication Group — Publishing  
45 Sacré-Cœur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Groupe Communication Canada — Édition  
45 boulevard Sacré-Cœur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9*

**WITNESSES**

*From the Royal Canadian Mounted Police:*

J.P.R. Murray, Deputy Commissioner.

*From the Saskatchewan Wheat Pool:*

Michael Roberts, Director, Human Resources Division;

Helgi Goodman, Manager, Market Analysis and  
Co-Chairperson;

Bonnie Pearson, Senior Staff Representative and  
Co-Chairperson;

Denise Barry, Employment Equity Coordinator.

*From the Assembly of First Nations:*

Bill Montour, Chief of Staff.

*From the Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail:*

Lise Leduc, Director General;

Lise Lafrance, Responsible Officer, Access to Equality  
Program.

*(Continued on previous page)*

**TÉMOINS**

*De la Gendarmerie royale du Canada:*

J.P.R. Murray, sous-commissaire.

*Du Saskatchewan Wheat Pool:*

Michael Roberts, directeur, Services des Relations humaines;

Helgi Goodman, gérant, analyse du marché et coprésident;

Bonnie Pearson, représentant supérieur du personnel et  
coprésidente;

Denise Barry, coordonnatrice, Équité en matière d'emploi.

*De l'Assemblée des premières nations:*

Bill Montour, chef de Cabinet.

*Du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail:*

Lise Leduc, directrice générale;

Lise Lafrance, responsable, Comité des programmes d'accès  
à l'égalité.

*(Suite à la page précédente)*

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 16

Wednesday, March 25, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 16

Le mercredi 25 mars 1992

Président: Alan Redway



*Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the*

*Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'*

## Review of the Employment Equity Act

## Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

### RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

### CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada, 1985, 2<sup>ième</sup> supplément, chapitre 23)

### WITNESSES:

(See back cover)

### TÉMOINS:

(Voir à l'endos)

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,  
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,  
1991-1992



SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE  
EMPLOYMENT EQUITY ACT

*Chairperson:* Alan Redway

*Vice-Chairmen:*

Gabrielle Bertrand  
Mary Clancy

Members

Bill Attewell  
Bruce Halliday  
Charles A. Langlois  
John Nunziata  
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

*Clerk of the Committee*

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Wednesday, March 25, 1992:

Bill Attewell replaced Walter Van De Walle.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA  
LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

*Président:* Alan Redway

*Vice-présidentes:*

Gabrielle Bertrand  
Mary Clancy

Membres

Bill Attewell  
Bruce Halliday  
Charles A. Langlois  
John Nunziata  
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

*La greffière du Comité*

Monique Hamilton

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le mercredi 25 mars 1992:

Bill Attewell remplace Walter Van De Walle.

## MINUTES OF PROCEEDINGS

WEDNESDAY, MARCH 25, 1992  
(18)

[Text]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 6:34 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

*Members of the Committee present:* Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

*In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

*Witnesses: From the Equal Employment Opportunity Commission:* Diana Johnston, Assistant Legal Counsel. *From la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec:* Lauraine Vaillancourt, Vice-President; Clément Godbout, Secretary General; and Carole Gingras, Director, Status of Women Division. *From Communications and Electrical Workers of Canada:* Patricia Blackstaffe, Assistant to the President. *From the Center for Research-Action on Race Relations:* Ronald Béliard, Past President; and Fo Niemi, Executive Director.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (See *Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

The witness from the Equal Employment Opportunity Commission made an opening statement and answered questions.

Clément Godbout from the Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec made an opening statement and, with the other witnesses, answered questions.

The witness from the Communications and Electrical Workers of Canada made an opening statement and answered questions.

At 9:12 o'clock p.m., the sitting was suspended.

At 9:20 o'clock p.m., the sitting resumed.

The witnesses from the Center for Research-Action on Race Relations made an opening statement and answered questions.

At 10:26 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton  
*Clerk of the Committee*

Luc Fortin  
*Committee Clerk*

## PROCÈS-VERBAL

LE MERCREDI 25 MARS 1992  
(18)

[Traduction]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 18 h 34, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

*Membres du Comité présents:* Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway, Robert Skelly.

*Aussi présentes:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

*Témoins: De la Commission de l'équité en matière d'emploi:* Diana Johnston, conseillère juridique adjointe. *De la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec:* Lauraine Vaillancourt, vice-présidente; Clément Godbout, secrétaire-général; Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine. *Du Syndicat des travailleurs en communication et en électricité:* Patricia Blackstaffe, adjointe au président. *Du Centre de recherche-action sur les relations raciales:* Ronald Béliard, ex-président; Fo Niemi, directeur général.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2<sup>e</sup> suppl., c. 23) (*voir les Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule n° 1*).

La témoin de la Commission de l'équité en matière d'emploi, fait un exposé et répond aux questions.

Clément Godbout, de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, fait un exposé puis, avec les autres témoins, répond aux questions.

La témoin du Syndicat des travailleurs en communication et en électricité fait un exposé et répond aux questions.

À 21 h 12, la séance est suspendue.

À 21 h 20, la séance reprend.

Les témoins du Centre de recherche-action sur les relations raciales font des exposés et répondent aux questions.

À 22 h 26, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

*La greffière du Comité*  
Monique Hamilton

Luc Fortin  
*Greffier de Comité*



[Text]

## EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Wednesday, March 25, 1992

• 1835

[Translation]

## TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le mercredi 25 mars 1992

**The Chairman:** I call the meeting to order.

We are very pleased to have as our first witness this evening Mrs. Diana Johnston, the Assistant Legal Counsel from the Equal Employment Opportunity Commission in the United States. Perhaps you could just formally identify yourself for the record and then we'll look forward to your comments, followed, of course, by some questioning.

**Ms Diana Johnston (Assistant Legal Counsel, Office of Legal Counsel, United States Equal Employment Opportunity Commission):** I'm very honoured to be here. I want to thank you for inviting me to participate in this discussion of your Employment Equity Act.

As you probably know, the United States Equal Employment Opportunity Commission was created more than 25 years ago by title VII of the Civil Rights Act of 1964. It is headed by a five-member bipartisan commission appointed by the President. The EEOC enforces four statutes that require equal employment opportunity in the workplace.

Title VII, the first one, makes it unlawful for an employer to discriminate on the basis of race, colour, sex, religion or national origin. It is couched in terms of non-discrimination on the basis of race, sex, whatever; it does not say no discrimination against minorities, no discrimination against women, so people of any race or gender or whatever can have a cause of action under title VII.

It's a very broad, comprehensive statute that covers private sector employers who employ 15 or more employees. It also covers state and local governments; it covers employment agencies, labour organizations and, finally, the federal government. Title VII applies to all aspects of employment: hiring, discharge, promotion, compensation, even something like harassment, in which the employee may have no loss of tangible benefits but by which his or her work life is made miserable.

Title VII also prohibits retaliation against an employee who participates in an investigation or who files a charge or who otherwise opposes any kind of practice made unlawful by title VII. Again, title VII is a non-discrimination statute. It is not an affirmative action statute—except, I would add, with respect to federal employment. For federal employees there are some affirmative action requirements, and I'll talk about that a little bit.

The commission also enforces the Age Discrimination in Employment Act, which protects people of 40 or over—a provision that I'm becoming more fond of every day. It has pretty much the same coverage as title VII, except that in the private sector it only covers employers who have 20 or more employees. Title VII covers 15 or more employees. That's sort of an accident of history. We started out enforcing title VII but the Age Discrimination in Employment Act was

**Le président:** La séance est ouverte.

Nous sommes très heureux d'accueillir ce soir, comme premier témoin, M<sup>me</sup> Diana Johnston, la conseillère juridique adjointe à la Equal Employment Opportunity Commission des États-Unis. Voulez-vous vous identifier officiellement puis faire votre exposé préliminaire et ensuite, bien entendu, nous vous poserons quelques questions.

**Mme Diana Johnston (conseillère juridique adjointe, Equal Employment Opportunity Commission, États-Unis):** C'est pour moi un grand honneur d'être ici. Je vous remercie de m'avoir invité à participer à cette discussion de votre Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Comme vous le savez sans doute, la Equal Employment Opportunity Commission des États-Unis a été créée il y a plus de 25 ans en vertu de la partie VII de la Civil Rights Act de 1964. Cette commission bipartite est dirigée par cinq personnes nommées par le président. La EEOC applique quatre lois sur l'équité en matière d'emploi en milieu de travail.

Le premier texte législatif, la partie VII, interdit la discrimination en matière d'emploi fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion et l'origine nationale. Elle parle de non-discrimination en raison de la race, du sexe, etc.; elle ne parle pas de discrimination contre les minorités ou contre les femmes, de sorte que les personnes de n'importe quelle race, les hommes et les femmes, etc., peuvent tenter des poursuites en invoquant la partie VII.

Ce texte est très vaste et complet et s'applique aux entreprises du secteur privé qui ont 15 employés ou plus. Il s'applique au gouvernement des États et aux administrations locales, aux agences de placement, aux syndicats et, enfin, au gouvernement fédéral. La partie VII s'applique à tous les aspects d'un emploi: l'embauche, le congédiement, l'avancement, la rémunération et, même, à des cas de harcèlement ou les conditions de travail d'un employé sont rendues intolérables même si celui-ci n'a perdu aucun avantage tangible.

La partie VII interdit également toute mesure de représailles contre un employé qui participe à une enquête, qui porte plainte ou qui s'oppose de toute autre façon à une pratique interdite par ce texte. Je le répète, la partie VII est une loi anti-discrimination. Ce n'est pas une loi d'action positive, sauf en ce qui concerne les employés fédéraux. Il y a, à l'égard de ces derniers, des exigences en matière d'action positive dont je vous dirai quelques mots plus tard.

La Commission applique également la Age Discrimination in Employment Act qui protège les personnes de 40 ans et plus contre la discrimination—une disposition que j'apprécie chaque jour davantage. Cette loi a à peu près le même champ d'application que la partie VII sauf que, dans le secteur privé, seules les entreprises ayant 20 employés ou plus y sont assujetties, alors que la partie VII s'applique aux entreprises qui ont 15 employés et plus. C'est un accident de

*[Texte]*

originally part of the Fair Labor Standards Act, so those provisions have just remained the same.

EEOC also enforces the Equal Pay Act of 1963, enacted a year before title VII, which only prohibits discrimination in wages between men and women. It is not a much-used provision any more because there is entire overlap with title VII. There are some little differences that may make it beneficial for an employee to bring a charge under the Equal Pay Act, but generally it doesn't make enough difference to make it worth while.

Finally, the commission enforces section 501 of the Rehabilitation Act of 1973, which prohibits the federal government from discriminating against qualified individuals with handicaps. Section 501 also requires federal agencies to engage in affirmative action to promote the hiring, placement and advancement of qualified individuals with handicaps. An individual with handicaps is a person who has a physical or mental impairment that substantially limits his or her major life activities, has a record of having such an impairment, or is regarded or treated as having such an impairment. Major life activities are pretty much what they sound like: walking, seeing, hearing, taking care of yourself, working.

• 1840

In order to be covered by section 501, an individual with a disability also has to be qualified. That means he has to otherwise meet the education and experience requirements of the job. As long as he can perform the essential functions of the job in question without reasonable accommodation, and without endangering the health or safety of himself or others, he is covered.

The Rehabilitation Act only covers individuals with disabilities. It doesn't give a cause of action to people who do not have disabilities. I'm sure you're familiar with some of the controversy that's gone on about affirmative action under title VII. A white person, for example, can bring a charge saying that it's discriminatory to have an affirmative action program that includes some preferences. That can't happen under the disability act because of who is protected by it.

As you may also know, in July of this year the commission is going to begin enforcing the Americans with Disabilities Act, which covers the private sector. The Rehabilitation Act that we've talked about covers just the federal sector, but this will cover the private sector employees. It will begin by applying just to employers of 25 or more employees. After two years it too will cover all employers of 15 or more, so it's coverage will be just like that of title VII.

*[Traduction]*

l'histoire en quelque sorte. Nous avons d'abord appliqué la partie VII, mais la Age Discrimination in Employment Act faisait partie de la Fair Labor Standards Act et ses dispositions sont restées telles qu'elles étaient au moment de leur adoption.

La EEOC applique également la Equal Pay Act de 1963, adoptée un an avant la partie VII, et qui a pour seul objet d'interdire la discrimination salariale entre les hommes et les femmes. C'est une disposition qui n'est plus très utilisée aujourd'hui, car il y a un chevauchement total entre elle et la partie VII. Il y a de légères différences qui font qu'il pourrait être avantageux pour un employé d'intenter une poursuite en vertu de la Equal Pay Act, mais, en général, cela n'en vaut vraiment pas la peine.

Enfin, la commission applique l'article 501 de la Rehabilitation Act de 1973, qui interdit la discrimination contre les personnes handicapées qualifiées par l'administration fédérale. L'article 501 oblige également les organismes fédéraux à mettre en oeuvre des programmes d'action positive pour promouvoir l'embauche, le placement et l'avancement des personnes handicapées qualifiées. Une personne handicapée est une personne qui souffre d'une déficience physique ou mentale qui la limite sérieusement dans les principales activités de la vie, qui a souffert d'une telle insuffisance dans le passé ou qui est considérée comme ayant une telle insuffisance. Les principales activités de la vie sont celles qui viennent spontanément à l'idée: marcher, voir, entendre, prendre soin de soi, travailler.

Pour être protégée par l'article 501, une personne handicapée doit également être qualifiée. Cela veut dire qu'elle doit satisfaire aux exigences de formation et d'expérience de l'emploi. À la condition de pouvoir remplir les fonctions essentielles du poste avec des aménagements raisonnables et sans mettre en danger sa propre santé ou sécurité ou celle des autres, elle est protégée.

La Rehabilitation Act ne s'applique qu'aux personnes handicapées. Elle ne peut pas être invoquée par des personnes qui ne le sont pas. Vous êtes sans doute au courant de la controverse qui a entouré les mesures d'action positive prises en vertu de la partie VII. Par exemple, une personne blanche peut tenter de faire valoir qu'un programme d'action positive qui accorde la préférence à certaines personnes est discriminatoire. Une telle démarche serait impossible en vertu de la Loi sur les personnes handicapées, car seules les personnes protégées par cette loi peuvent y avoir recours.

Vous savez peut-être aussi qu'en juillet prochain, la Commission commencera à appliquer la Americans with Disabilities Act, l'ADA, qui vise le secteur privé. La Rehabilitation Act dont je vous parlais il y a un instant ne s'applique qu'au secteur fédéral, mais l'ADA protégera les employés du secteur privé. Au début, elle ne s'appliquera qu'aux entreprises ayant 25 employés ou plus. Après deux ans, elle s'appliquera également aux entreprises ayant 15 employés ou plus de sorte que son champ d'application sera le même que celui de la partie VII.



[Text]

The ADA, in terms of what it prohibits, is the same as the Rehabilitation Act. It prohibits discrimination against individuals with disabilities. Both of those acts, of course, also have a reasonable accommodation requirement recognizing that individuals with disabilities may need some extra help in the form of an interpreter or whatever to be able to perform the essential functions. Unlike section 501 of the Rehabilitation Act, the ADA does not require entities to engage in affirmative action to promote and advance the hiring of individuals with disabilities.

All of the laws we enforce have detailed enforcement mechanisms. Any individual covered who is not a federal employee can go to one of our 50 or so field offices and file a charge under title VII, the Age Discrimination in Employment Act or the Equal Pay Act. Usually that charge has to be filed within 180 days. There are some exceptions, but generally the 180 days provision applies to avoid any problem with stale claims and that sort of thing.

Once a charge is filed, the commission will investigate it. If we find no reasonable cause to believe that discrimination has occurred we dismiss it, but the employee is given what we call a notice of right to sue. The employee is entitled to disagree with us—and many do—and go to court.

If we do find reasonable cause to believe discrimination has occurred, we engage in conciliation and try to get full relief for that individual.

Now, historically under title VII full relief has meant back pay, reinstatement, placement in a job, or perhaps an injunction. You probably know that recently Congress passed the Civil Rights Act of 1991. Under that act, people under both title VII and the Americans with Disabilities Act are entitled to compensatory damages. Of course they have to prove there are actual damages or pain and suffering. They are entitled to punitive damages if the employer is found to have acted with malice or with reckless disregard of the federally protected rights of the individual.

• 1845

If the commission's conciliation efforts with the employer fail, then the commission has the authority to file suit in federal district court. Whether it does so or not will often depend on just a resource question, whether or not we're able to. If not, then we again can give the charging party a notice of right to sue.

I'm not sure if I mentioned in terms of coverage that although I use the term "employer" all the time, these acts also apply to employment agencies and labour organizations.

[Translation]

L'ADA interdit les mêmes pratiques que la Réhabilitation Act. Elle interdit la discrimination contre les personnes handicapées. Bien entendu, ces deux lois contiennent une disposition relative à l'aménagement raisonnable qui reconnaît que les personnes handicapées ont parfois besoin d'un peu d'aide supplémentaire, que ce soit un interprète, ou autre chose, pour remplir les fonctions essentielles de leur poste. Concernant l'article 501 de la Réhabilitation Act, l'ADA n'oblige pas les employeurs à mettre en oeuvre des programmes d'action positive pour promouvoir l'embauche de personnes handicapées.

Toutes les lois que nous administrons ont des mécanismes d'application détaillés. Toute personne intéressée qui n'est pas un employé fédéral peut s'adresser à l'un de nos quelque 50 bureaux locaux et déposer une plainte en vertu de la partie VII, de la Age Discrimination in Employment Act ou de la Equal Pay Act. En général, la plainte doit être déposée dans un délai de 180 jours. Il y a quelques exceptions, mais nous imposons en général ce délai de 180 jours pour éviter les problèmes que pourraient poser, par exemple, les demandes désuètes.

Lorsqu'une plainte est déposée, la Commission fait une enquête. Si nous ne trouvons aucun motif raisonnable de croire qu'il y a eu discrimination, nous rejetons la plainte, mais nous donnons à l'employé l'autorisation d'intenter des poursuites. L'employé a le droit de ne pas être d'accord sur nos conclusions—et cela arrive souvent—et de s'adresser aux tribunaux.

Si nous estimons qu'il y a des motifs raisonnables de croire qu'il y a eu discrimination, nous essayons d'obtenir pleine réparation pour cette personne au moyen de la conciliation.

Dans le passé, la pleine réparation en vertu de la partie VII pouvait prendre la forme d'un versement de paie rétroactif, d'une nouvelle nomination ou même d'une injonction. Vous savez probablement que le Congrès a récemment adopté la Civil Rights Act de 1991. Aux termes de cette loi, les personnes protégées par la partie VII et par la Americans with Disabilities Act auront maintenant droit à des dommages-intérêt compensatoires. Elles devront, bien entendu, prouver qu'elles ont subi des préjudices ou des souffrances et douleurs réels. Elles auront droit à des dommages-intérêts punitifs s'il est démontré que l'employeur a fait preuve de malice ou qu'il a porté atteinte avec témérité aux droits individuels protégés par des lois fédérales.

Si les efforts de conciliation de la Commission auprès d'un employeur échouent, elle a le pouvoir d'intenter des poursuites devant une cour de district fédérale. La décision d'avoir ou non recours aux tribunaux dépendra uniquement de nos ressources, c'est-à-dire si nous avons ou non les moyens de prendre de telles mesures. Dans la négative, nous autorisons à nouveau le plaignant à intenter lui-même des poursuites.

J'emploie constamment le terme «employeur», et je ne sais plus si j'ai mentionné qu'il inclut également les agences de placement et les syndicats.

[Texte]

The procedures for federal employees who believe they've been discriminated against are very different. They start out going to their agency, and there is supposed to be an informal procedure in place whereby they try to work it out informally. If not, then the agency itself investigates the charge. This is something with which of course complainants are not happy. They never feel that they are really getting a fair shake, but for various reasons, that has been and will continue to be the way it works out.

However, once the agency investigates, if the employee does not like the agency's decision, then he or she can appeal that to the EEOC. There are several steps in this process. They can also go ahead and go into court at several points.

It's clear that there are a lot of differences as well as similarities between the laws that we, the EEOC, enforce and the Employment Equity Act. The most significant difference is that the Employment Equity Act covers only federal contractors. I wasn't sure; does it apply to federal employees too?

**The Chairman:** To everyone who is covered by the Canada Labour Code. So that is all employees who are regulated by federal legislation—in the private sector, that is. There are separate affirmative action programs in the public sector for government employees, so it does not cover that.

**Ms Johnston:** I see.

**The Chairman:** Actually, the Federal Contractors Program is a separate program. Although it is administered in somewhat the same way, it is a separate program.

**Ms Johnston:** I misunderstood.

Of course the other big difference is the difference in affirmative action, the fact that except with regard to federal employees our laws do not have affirmative action elements.

Title VII and the other laws enforced by the EEOC cover most private sector American workers. I think the estimates are that it applies to something like 80% of American workers, although it applies to only something like 10% of American employers, just because it covers the largest employers.

Title VII also has significant record-keeping and reporting requirements, again more in the federal sector. In the private sector, about the only really large record-keeping requirement about which people complain is what is called an EEO-1, and that is required only of employers who have a hundred or more employees. Not everybody is covered. That is an annual report—actually, I think it's now biannual—and it has to be broken down by job category, sex, race. . . I think individuals with disabilities will be included in that under the ADA.

There are similar sorts of reporting requirements for state and local governments, for institutions of higher education, and those sorts of things. Otherwise, we don't have much in the way of record-keeping requirements, except that once an employer does keep any sorts of records, if it's his practice to create or keep any kind of records, he has to keep those records for a year. Similarly, if somebody is discharged, they are required to keep that person's personnel

[Traduction]

Les procédures que doivent suivre les employés fédéraux qui estiment être victimes de discrimination sont très différentes. Ils s'adressent d'abord à leur organisme où doit exister un processus qui permet de régler le différend à l'amiable. Si cela ne marche pas, l'organisme mène lui-même une enquête au sujet de la plainte. Évidemment, cela ne fait pas l'affaire des plaignants. Ils n'ont jamais l'impression d'être traités équitablement mais, pour diverses raisons, c'est ainsi que fonctionne et que continuera de fonctionner le processus.

Cependant, si l'employé n'est pas satisfait de la décision que rend l'organisme après enquête, il peut faire appel auprès de la EEOC. Ce processus comporte plusieurs étapes. Il peut également s'adresser aux tribunaux à divers moments du processus.

Il existe clairement de nombreuses différences et ressemblances entre les lois que nous appliquons à la EEOC et votre Loi sur l'équité en matière d'emploi, la principale étant que cette dernière ne s'applique qu'aux entrepreneurs fédéraux. Je ne suis pas sûre; s'applique-t-elle également aux employés fédéraux?

**Le président:** Elle s'applique à tous ceux qui sont assujettis au Code canadien du travail, c'est-à-dire tous les employés réglementés par une loi fédérale—dans le secteur privé, s'entend. Il y a des programmes d'action positive distincts pour les employés du secteur public qui ne seront donc pas visés par cette loi.

**Mme Johnston:** Je vois.

**Le président:** En fait, le Programme des contrats fédéraux est un programme à part. Même s'il est administré à peu près de la même façon, c'est un programme distinct.

**Mme Johnston:** J'avais mal compris.

Bien sûr, l'autre différence importante a trait à l'action positive; sauf en ce qui concerne les employés fédéraux, nos lois ne prévoient pas la mise en oeuvre de tels programmes.

La partie VII et les autres lois administrées par la EEOC protègent la plupart des travailleurs américains du secteur privé. D'après les estimations, elle s'applique à environ 80 p. 100 des travailleurs américains, même si elle ne vise que 10 p. 100 des employeurs américains, pour la simple raison que ceux-ci sont les principaux employeurs.

La partie VII a également d'importantes exigences en matière de registres et de rapports, qui sont plus élevées dans le secteur fédéral. Pour le secteur privé, la seule véritable exigence de taille, dont les gens se plaignent, est un rapport que nous appelons le EEO-1, que seules les entreprises ayant 100 employés ou plus doivent remplir. Cette exigence ne s'applique pas à tout le monde. Il s'agit d'un rapport annuel—en fait, je pense qu'il est maintenant semestriel—qui doit contenir une ventilation par catégories d'emploi, sexe, race. . . Je pense que les personnes handicapées seront incluses en vertu de l'ADA.

Les gouvernements des États, les administrations locales, les établissements d'enseignement supérieur et autres organismes comparables, sont également obligés de présenter des rapports de ce genre. À part cela, il n'y a pas beaucoup d'exigences relatives à la tenue de registres, sauf que, si l'employeur a l'habitude d'ouvrir et de tenir des registres quelconques, il doit les conserver pendant un an. De la même façon, lorsqu'un employé est congédié, l'employeur



[Text]

record for a year. That used to be six months and was very recently changed. Of course, if a charge is filed, then all records pertaining to that employer that might be relevant to the charge are supposed to be kept until that charge is disposed of.

• 1850

In the federal sector, EEOC does have oversight over the other federal agencies under section 501 of the Rehabilitation Act and section 717. Federal agencies are to maintain affirmative action programs for hiring and advancement of women and minorities and also for individuals with disabilities.

Because of our oversight responsibilities, those agencies are supposed to submit affirmative action plans and annual reports on accomplishments to the EEOC. To help them with that issue, we have detailed instructions, and I've submitted to staff several booklets. I've submitted some of the instructions to various agencies about how they are supposed to go about developing the plan, what things they are supposed to look at, and how they are supposed to report their progress. The instructions require that they do a detailed analysis of the work force by grade level—that's our rank and pay system—by minority affiliation, gender or disability category.

We do make a distinction with regard to individuals with disabilities. To identify themselves as individuals with disabilities, people are given a form and they can voluntarily report themselves as individuals with disabilities. The affirmative action requirements make a distinction between what we call reportable disabilities and targeted disabilities. The targeted disabilities are the more severe disabilities: significant hearing or visual impairments, paralysis, convulsive disorders, that sort of thing. Of course, there can be situations where somebody has a heart attack or stroke and is temporarily paralyzed but recovers, or all sorts of other things that are not insignificant to the individual involved, but the goal of the affirmative action program is to get those people who were essentially warehoused back into the work force. The affirmative action goals really focus on those individuals.

Part of what we do is to make on-site visits. In addition to gathering these reports, we go to the agencies, we talk to people there, we talk to the EEO committees. Each agency is supposed to set up its own EEO committee to promote affirmative action efforts. We try to look at their progress and to assist them in developing more effective plans. We then analyse the information we obtain and issue a report to Congress. That's another one of the things I submitted—it's very thick. The last published one, I think, is fiscal year 1989. Other than that, we really don't have any enforcement authority to the extent that it's an oversight responsibility. Any enforcement comes from whatever reaction somebody may have to the published report.

[Translation]

doit conserver son dossier personnel pendant un an. Dans le passé, il devait l'être pendant six mois, mais cela a été changé récemment. Bien entendu, lorsqu'une plainte est déposée, l'employeur doit conserver tous les dossiers qui pourraient être pertinents jusqu'au règlement de la plainte.

Dans le secteur fédéral, la EEOC a un rôle de surveillance à l'égard des autres organismes fédéraux en vertu de l'article 501 de la Rehabilitation Act. L'article 717 se lit comme suit. Les organismes fédéraux doivent mettre en oeuvre des programmes d'action positive pour l'embauche et l'avancement des femmes et des membres des minorités ainsi que des handicapés.

En raison de nos responsabilités de surveillance, ces organismes doivent nous présenter des plans d'action positive et des rapports annuels sur leurs activités. Pour les aider, nous avons préparé des directives détaillées, et j'ai remis à votre personnel plusieurs brochures. J'ai également déposé quelques-unes de nos instructions que nous destinons à divers organismes et qui leur expliquent comment ils doivent préparer leurs plans, les critères dont ils doivent tenir compte, et comment ils doivent préparer leur rapport d'activité. Nous leur demandons de faire une analyse détaillée de leur main d'oeuvre par niveau de classification et de rémunération, par groupe minoritaire, sexe ou catégorie de handicap.

Nous faisons une distinction entre les handicapés. Pour leur permettre de s'identifier comme tels, on leur remet un formulaire qu'ils peuvent remplir volontairement. Dans les exigences en matière d'action positive, nous faisons la différence entre ce que nous appelons les handicaps qui peuvent être signalés et les handicaps cibles. Les handicaps cibles sont les plus graves comme les déficiences auditives ou visuelles très marquées, la paralysie, ou les désordres convulsifs. Il arrive, bien sûr, qu'une personne ait une crise cardiaque ou un accident cérébro-vasculaire et se trouve paralysée temporairement; il peut arriver bien des choses qui ne sont pas insignifiantes pour la personne atteinte, mais l'objectif du programme d'action positive est d'aider les personnes mises sur la touche à réintégrer la population active. Ce sont ces personnes qui sont visées par les programmes d'action positive.

Nous faisons des inspections sur place. En plus de recevoir ces rapports, nous allons dans les organismes, nous parlons aux personnes dans leur milieu de travail, nous discutons avec les comité d'équité en matière d'emploi. Chaque organisme est censé créer son propre comité d'équité en matière d'emploi pour promouvoir les initiatives d'action positive. Nous essayons de mesurer leur progrès et nous les aidons à élaborer des plans plus efficaces. Nous analysons les renseignements que nous obtenons et nous présentons un rapport au Congrès. Je vous ai également remis un exemplaire de ce document qui est très volumineux. Le dernier qui ait été publié est celui de l'exercice financier 1989, je crois. À part cela, nous n'avons pas vraiment de pouvoir d'exécution puisque nous avons essentiellement un rôle de surveillance. Les mesures d'application sont prises à la suite des réactions suscitées par le rapport publié.

[Texte]

Another similarity between the Employment Equity Act and other federal laws and requirements is section 503 of the Rehabilitation Act. .well, I'm mixed up here again. That section 503 is the one that prohibits federal contractors from discriminating against qualified individuals with handicaps and requires federal contractors to advance the hiring of individuals with handicaps. There's an executive order that does the same thing for federal contractors with regard to women and minorities. EEOC does not enforce that. That's the Office of Federal Contract Compliance Programs. We do have some co-ordination with them for processing some of their individual complaints, but other than that our involvement is nil.

• 1855

I have really quickly gone through everything that I had in mind to cover.

**The Chairman:** Thank you very much for your presentation, which was extremely helpful.

**Mme Bertrand (Brome—Missisquoi):** Madame, bienvenue chez nous. Vous avez fait un exposé des plus intéressants. Pour nous, il est enrichissant de faire des comparaisons. Il y a beaucoup de différences, mais les buts sont les mêmes.

Si je comprends bien, vous travaillez avec deux groupes d'employeurs et d'employés. Pour le premier groupe, c'est à la suite de plaintes que vous entrez en fonction. Ici, nous avons la Commission des droits de la personne qui reçoit les plaintes. Par ailleurs, notre Loi sur l'équité en matière d'emploi ressemble beaucoup plus à ce que vous faites pour le deuxième groupe, les employeurs ou les employés du fédéral.

**Ms Johnston:** That's what I gathered from my very brief review of your act. Our federal sector provisions were more like your act. You're right. Ours is very much a charge-driven process otherwise, except for the federal sector. We can occasionally go out and initiate an investigation. We can under the Age Discrimination in Employment Act in the private sector. And through a process that's initiated by one of our commissioners filing a charge we can initiate an investigation on our own.

But historically we did that only when we had some reason to believe there was an employer who had a widespread pattern or practice of discriminating. Frankly, we still do that, but as resources dwindle we do that less and less, so we do tend, for the most part, to be more reactive.

**Mme Bertrand:** Pouvez-vous me dire si l'élargissement de la compétence de votre commission s'est fait à la suite d'un constat que les mesures incitatives qui auraient pu être en place n'ont pas donné de bons résultats? Est-ce pour cela qu'on a élargi votre champ de compétence à un moment donné, au fil des années?

**Ms Johnston:** That's a good question. That's part of it, some of the broadening of jurisdiction. When we started out only enforcing title VII in the private sector and we had no enforcement authority, we could only negotiate and conciliate. That was in 1964 when it was passed. That was found to have no teeth, and most felt little effect, so our authority was expanded to allow us to go into court. That was the most significant strengthening of our authority.

[Traduction]

Une autre ressemblance entre la loi sur l'équité en matière d'emploi et nos lois et exigences fédérales se trouve à l'article 503 de la Rehabilitation Act. . En fait, je suis confuse encore une fois. L'article 503 interdit aux entrepreneurs fédéraux de faire de la discrimination contre les handicapés qualifiés et les obligent à promouvoir l'embauche des handicapés. Une ordonnance exécutive les oblige à faire la même chose pour les femmes et pour les membres des minorités. Ce n'est pas la EEOC qui fait respecter ces exigences; cette responsabilité incombe à l'*Office of Federal Contract Compliance Programs*. Nous collaborons avec ce bureau lorsque nous devons traiter certaines de ses plaintes, mais à part cela, nous n'intervenons jamais dans ce domaine.

Je vous ai présenté très rapidement les points que j'avais l'intention de traiter.

**Le président:** Merci beaucoup pour votre exposé, qui nous sera extrêmement utile.

**Mrs. Bertrand (Brome—Missisquoi):** Well, Mrs. Johnston. Your presentation was most interesting. It is very enriching for us to be able to make these comparisons. There are many differences, but the aims are the same.

If I understood you well, you work with two groups of employers and employees. Where the first group is concerned, you get involved when a charge has been filed. Here in Canada, we have the Human Rights Commission which receives complaints. However, our Employment Equity Act more closely resembles what you do for the second group, the Federal Employers and Employees.

**Mme Johnston:** C'est la conclusion à laquelle je suis arrivé en parcourant très rapidement votre loi. Nos dispositions à l'égard du secteur fédéral se rapprochent davantage de votre loi. Vous avez raison. Notre processus est essentiellement axé sur les plaintes, sauf en ce qui concerne le secteur fédéral. Il nous arrive de prendre l'initiative de mener une enquête. Nous pouvons mener des enquêtes dans le secteur privé en vertu de la Age Discrimination in Employment Act. Nous pouvons lancer notre propre enquête lorsqu'un de nos commissaires prend l'initiative de porter plainte.

Dans le passé, nous n'avons eu recours à ce moyen que lorsque nous avions une raison de croire qu'un employeur pratiquait la discrimination de façon systématique. En fait, nous le faisons encore, mais de moins en moins parce que nos ressources ont diminué de sorte qu'en général, nous jouons un rôle beaucoup plus réactif.

**Mrs. Bertrand:** Can you tell me whether your commission's jurisdiction was broadened because the incentives that might have been in place had not been successful? Is that why your jurisdiction was broadened over the years?

**Mme Johnston:** C'est une bonne question. En effet, cela explique en partie l'élargissement de notre champ de compétence. Au début, nous n'appliquions que l'article 7 dans le secteur privé, mais nous n'avions aucun pouvoir d'exécution, nos seuls outils étaient la négociation et la conciliation. C'était en 1964, lors de l'adoption de la loi. On s'est rendu compte que la loi n'était pas assez musclée et qu'elle avait très peu d'influence sur la plupart des



[Text]

Otherwise, a lot of the broadening of our authority has involved bringing in other statutes.

As I mentioned, we started out only with title VII. Subsequently, we've been given the Age Discrimination in Employment Act, the Equal Pay Act, and now the Rehabilitation Act and general authority over the federal sector, too. The federal sector authority had been more fragmented. We have been given some authority to oversee the process in a way. But again, that authority does not have a lot of teeth, frankly. As I said, it's more of an oversight role. We can't take action against an agency that doesn't comply.

• 1900

**Mme Bertrand:** Une chose m'a beaucoup intéressée à l'article 7. Vous désignez les groupes cibles par des noms différents des nôtres. Comme vous le savez, ici, les groupes désignés sont les femmes, les autochtones, les handicapés et les minorités visibles.

Monsieur le président, il y a quelques jours, quelqu'un portait à mon attention le fait que l'expression «minorités visibles» déplait à beaucoup de ces gens. Il me semble qu'on n'a jamais discuté de cela au Comité. Chez vous, vous parlez de la discrimination basée sur la couleur et sur l'origine nationale. Pouvez-vous nous donner vos propres commentaires sur la façon dont vous désignez chez vous ces groupes que nous appelons minorités visibles?

**Ms Johnston:** That's a very interesting question. Race usually has to do with people who have common absorbable racial characteristics, but it also has to do with people's self-perception and other people's perception of them. Because there is such a wide range and because everyone—perhaps they have family members they identify as being of one race or another—may not appear to be of that race, when disputes arise on this issue, which doesn't happen very often, people are allowed to identify themselves. They will say themselves whether they are black, Asian, or whatever.

As to colour, the provision prohibiting colour discrimination is in our statute. It does not come up very much, but there are situations in which, for instance, a white person may discriminate against someone who is very dark-skinned but might not discriminate against a very light-skinned black person.

In fact, there are occasionally conflicts of colour within a racial grouping. We recently had a case in our courts in which a light-skinned black woman brought a charge saying her darker-skinned supervisor had discriminated against her because she was light-skinned. As with national origin, the idea is that the place of your family's birth, your own birth, or whatever, matters.

I don't know whether we have had any particular disputes on that aspect, i.e., involving one person saying they are of one national origin and someone else saying they're not.

[Translation]

employeurs. On a donc décidé d'élargir nos pouvoirs pour nous permettre d'intenter des poursuites judiciaires. C'est cela surtout qui a renforcé notre pouvoir. Pour le reste, notre champ de compétence s'est élargi avec l'adoption de nouvelles lois.

Comme je l'ai déjà dit, au début notre seule responsabilité était de faire respecter la Partie VII. Par la suite, on nous a confié l'application de la Age Discrimination in Employment Act, la Equal Pay Act et maintenant la Rehabilitation Act ainsi que la responsabilité générale dans le secteur fédéral, où ce pouvoir était beaucoup plus fragmenté. On nous a chargés de surveiller le processus. Mais, honnêtement, ce pouvoir n'est pas très fort. Comme je l'ai déjà dit, il s'agit davantage d'un rôle de surveillance. Nous ne pouvons pas prendre de mesures contre un organisme récalcitrant.

**Mrs. Bertrand:** There is one thing about Item 7 that I find very interesting. You do not designate your target groups the same way we do. Here, as you know, the designated groups are women, aboriginal people, persons with disabilities and visible minorities.

Mr. Chairman, a few days ago, someone brought to my attention the fact that a lot of people are offended by the expression "visible minorities". I do not recall that this was ever discussed by the committee. In your country, you speak of discrimination based on colour and national origin. Can you give us some comments on the way you designate the groups that we refer to as visible minorities?

**Mme Johnston:** C'est une question très intéressante. Lorsqu'on parle de race, on songe en général à des caractéristiques raciales communes et visibles, mais il y a aussi la perception que les gens ont d'eux-mêmes et la façon dont les autres les perçoivent. Comme il y a une grande diversité et qu'une personne peut appartenir à une race sans que ce soit visible—peut-être qu'elle a un parent qu'elle identifie à une race ou à une autre—lorsque des différences d'opinion surgissent, ce qui n'arrive pas très souvent, nous permettons aux gens de s'identifier eux-même. Ils disent eux-même s'ils sont noirs, asiatiques, ou s'ils appartiennent à une autre race.

Pour ce qui est de la couleur, notre loi interdit la discrimination fondée sur la couleur. Ce n'est pas une disposition qui est très souvent invoquée, mais il arrive, par exemple, qu'une personne blanche agisse de façon discriminatoire contre une personne qui a le teint très foncé, mais pas contre une personne noire qui a le teint très clair.

En fait, il y a parfois des cas de discrimination fondée sur la couleur à l'intérieur d'un même groupe racial. Récemment, une femme noire au teint clair a porté plainte devant nos tribunaux contre son surveillant à la peau plus foncée, qu'elle accusait de discrimination contre elle à cause de la clarté de son teint. Pour ce qui est de l'origine nationale, ce qui importe, c'est le lieu de naissance de la famille ou de l'individu.

Je ne sais pas si cette question a été source de litige, quelqu'un, par exemple, refusant de reconnaître l'origine nationale qu'une autre personne revendique.

[Texte]

**Mme Bertrand:** Est-ce qu'on emploie chez vous l'expression «minorités visibles»?

**Ms Johnston:** No. We don't have that expression.

**Mr. Skelly (Comox—Alberni):** Thanks for coming to assist the committee. I was interested in the fact that you also enforce the Equal Pay Act of 1963, but you mentioned that the act had been superseded by title VII of the Civil Rights Act.

**Ms Johnston:** It's not that the act was superseded but that as a practical matter, the Equal Pay Act extends only to compensation, and that between men and women. So title VII also prohibits discrimination in gender and in compensation, so that it's not necessary, for the most part.

There are some different statutes of limitations. Title VII includes an intent requirement. The Equal Pay Act arguably does not, so there are little nuances like that which sometimes make it useful for plaintiffs to go ahead and process under the Equal Pay Act. But they're largely redundant.

• 1905

**Mr. Skelly:** Do either of those pieces of legislation deal with the pink ghetto thing, where the vast majority of women find themselves in clerical or retail sales positions? They may be paid the same as any men who are in those positions but the pay tends to be far below what other employees doing work of equal value are being paid. Does it deal with those kind of issues?

**Ms Johnston:** No, they really do not. The Equal Pay Act in fact is specifically designed to apply only to people who are doing substantially equal work. This is defined as work of similar skill, effort and responsibility and in similar working conditions. So there's no way. A few years ago the issue of whether title VII applied to that kind of situation was hotly debated. I'm not sure that the debate is quite over yet, but the EEOC did issue a decision that essentially said that title VII was not designed to totally restructure the labour market and make those kinds of changes. So at least for the moment, I think that has pretty much been put to rest, not as a social or policy matter but as a matter of title VII coverage.

**Mr. Skelly:** Is it dealt with under other legislation or through other agencies, or is it not dealt with at all?

**Ms Johnston:** No, it's not dealt with.

**Mr. Skelly:** You mentioned that federal agencies have the oversight powers required to develop action plans and then to submit annual reports. What is in these action plans? Who has access to them and do the annual reports report on progress made under the action plans? What are we dealing with?

[Traduction]

**Mrs. Bertrand:** Do you use the expression «visible minorities»?

**Mme Johnston:** Non. Nous n'utilisons pas cette expression.

**M. Skelly (Comox—Alberni):** Je vous remercie d'être venue aider le comité dans son étude. Je trouve intéressant que vous appliquiez également la Equal Pay Act de 1963; mais vous avez mentionné que cette loi a été remplacée par la partie VII de la Civil Rights Act.

**Mme Johnston:** Ce n'est pas que la loi ait été remplacée, mais, en pratique, la Equal Pay Act concerne uniquement la rémunération et les différences entre les hommes et les femmes. Comme la partie VII interdit la discrimination salariale fondée sur le sexe, la Equal Pay Act a perdu beaucoup de son utilité.

Il y a des règles de prescription différentes. La partie VII exige qu'on prouve l'intention, alors qu'on peut soutenir que ce n'est pas le cas dans la Equal Pay Act. Il y a ainsi de légères nuances qui font qu'il est parfois avantageux pour un plaignant d'intenter une poursuite en vertu de la Equal Pay Act. Mais dans l'ensemble, elle fait double emploi avec la partie VII.

**M. Skelly:** Est-ce que l'une de ces lois traite du phénomène du ghetto rose, qui fait que la vaste majorité des femmes se trouve confinée dans des emplois de bureau ou de vente au détail? Elles touchent peut-être le même salaire que les hommes qui occupent ces mêmes postes, mais la rémunération de ces postes est en général très inférieure à celle que touchent d'autres employés faisant un travail de valeur égale. Est-ce que l'une de ces lois s'attaque à ce genre de questions?

**Mme Johnston:** Non. En fait, la Equal Pay Act a été conçue uniquement à l'intention de personnes qui occupent des postes comparables. Cela veut dire des emplois qui sont semblables par les compétences requises, par l'effort demandé, par la responsabilité, et qui s'exécutent dans des conditions semblables. Elle ne permet donc pas de corriger des situations comme celles que vous avez décrites. Il y a quelques années, on a vivement débattu de la question de savoir si la partie VII s'applique à ce genre de situation. Je ne suis pas convaincue que le débat est terminé, mais la EEOC a rendu une décision qui disait essentiellement que l'article VII n'avait pas pour objet de restructurer en profondeur le marché du travail et d'apporter ce genre de changement. Donc, pour le moment du moins, je pense que la question est close, pas en ce qui concerne son aspect social ou politique, mais en ce qui concerne le champ d'application de la partie VII.

**M. Skelly:** Est-ce qu'il y a une autre loi ou d'autres organismes qui traitent de cette question, ou est-elle totalement ignorée.

**Mme Johnston:** Non, elle n'est pas du tout traitée.

**M. Skelly:** Vous avez mentionné que les organismes fédéraux ont des pouvoirs de surveillance en ce qui a trait à l'élaboration de plans d'action et qu'ils présentent également des rapports annuels. Que contiennent ces plans d'action? Qui a accès à ces plans, et les rapports annuels rendent-ils compte des progrès qu'ils permettent de réaliser? De quoi s'agit-il?



[Text]

**Ms Johnston:** Yes. The annual reports do give details about the progress made. The plans themselves can have a variety of things. It might be, in specific instances, goals and timetables that we're trying to encourage the recruitment or promotion of women or minorities or individuals with disabilities. It might also include things like special recruitment programs and outreach sorts of things. It might include an identification of perceived barriers, such as things like individuals with disabilities not getting hired. We think one of the reasons has to do with supervisors' stereotypes or preconceptions about safety risks that individuals with disabilities might impose. It asks the agency to specifically identify those kinds of barriers and to discuss what kinds of things they are planning to do to mitigate those problems.

**Mr. Skelly:** You mentioned that this oversight function doesn't really have too many teeth in it, though. If you find that a federal agency's annual report consistently fails to meet the objectives it specifies in its action plans, is it possible for your agency then to take action or does this have to go through the individual charge process?

**Ms Johnston:** No. We could technically, I believe, bump it to the White House. I don't know that this has ever been done. Although I said there are no specific teeth, I don't know that it's been really a problem either. Agencies perceive that Congress or the President has some commitment to the fact that our report is going to go to Congress and so forth. It probably means something at least to most agencies.

**Mr. Skelly:** It was brought to our attention by Dr. Harish Jain, among others, that at the beginning of the Reagan years there was an attempt by the administration to water down the civil rights legislation to make it less enforceable. Yet employers in the United States were opposed to that. What was the experience with the civil rights legislation? We had other people come to us and say that in fact it was watered down and is less effective now than it might have been.

• 1910

**Ms Johnston:** Are you talking about the new Civil Rights Act that was passed or...?

**The Chairman:** We were just told by two other witnesses, I believe, that at the beginning of President Reagan's administration there was an attempt made to make changes and reduce the strictness of the provisions, but that employers themselves objected and said that they wanted them left in place. The impression I was left with, at least, was that it had something to do with the fact that it would leave some of them in a—

**Ms Johnston:** Hanging out there.

**The Chairman:** —non-level playing field.

**Ms Johnston:** Yes. That's right. There is a lot of debate about voluntary affirmative action. Title VII, as it applies to the private sector, does not require affirmative action. But over the years the courts have interpreted it to permit

[Translation]

**Mme Johnston:** Oui. Les rapports annuels contiennent des renseignements sur les progrès réalisés. Les plans peuvent comporter toute une gamme d'éléments. Dans certains cas précis, ils peuvent fixer les buts et les échéanciers que nous préconisons pour le recrutement ou l'avancement des femmes, des minorités ou des personnes handicapées. Ils peuvent également inclure des programmes de recrutement spéciaux ou des mesures de sensibilisation. Ils peuvent viser à déterminer les barrières perçues, qui, par exemple, nuisent au recrutement de handicapés. Nous pensons que cela s'explique en partie par les stéréotypes et les idées préconçues des superviseurs sur les risques pour la sécurité que poseraient les handicapés. Le plan peut donc obliger l'organisme à déterminer ce genre d'obstacle précis et à réfléchir aux mesures qu'il pourrait prendre pour les diminuer.

**M. Skelly:** Vous avez dit que ce rôle de surveillance ne vous donne pas beaucoup de pouvoir. Si vous constatez, en lisant son rapport annuel qu'un organisme fédéral n'atteint jamais les objectifs précisés dans ces plans d'action, votre commission peut-elle intervenir ou est-ce aux individus de prendre l'initiative de porter plainte?

**Mme Johnston:** Non. Je pense qu'en principe nous pourrions renvoyer le rapport à la Maison blanche. Je ne sais pas si cela s'est déjà fait. J'ai dit, c'est vrai, que nous n'avons pas de pouvoirs très forts, par contre, je ne pense pas que cela nous ait causé de véritables problèmes non plus. Les organismes sentent que le Congrès ou le président ont pris des engagements puisque notre rapport est déposé au Congrès. Je pense que pour la plupart des organismes, cela n'est pas sans importance.

**M. Skelly:** M. Harish Jain et d'autres témoins nous ont dit qu'au début de l'ère Reagan, l'administration a essayé d'affaiblir la loi sur les droits civiques en la rendant plus difficile à appliquer. Or, ce sont les employeurs américains qui s'y sont opposés. Qu'est-il arrivé à la loi sur les droits civiques? D'autres nous ont signalé que cette mesure avait été, en fait, affaiblie et qu'elle est maintenant moins efficace qu'elle aurait pu l'être.

**Mme Johnston:** Parlez-vous de la nouvelle Civil Rights Act qui a été adoptée ou...?

**Le président:** Nous avons récemment entendu des témoins, deux, je crois, nous dire que le gouvernement du président Reagan, à ses débuts, pensait apporter des modifications à la loi et adoucir la rigueur de ses dispositions, mais que les employeurs eux-mêmes s'y étaient opposés et souhaitaient que rien ne soit changé. Ce que j'ai retenu, c'est que cette position était motivée par le fait que certains d'entre eux se seraient trouvés... .

**Mme Johnston:** En plan.

**Le président:** ...défavorisés par rapport à d'autres.

**Mme Johnston:** Oui. C'est exact. On a beaucoup parlé des mesures d'action positive. Les dispositions de la partie VII de la loi qui s'applique au secteur privé n'exigent pas des mesures d'action positive. Au fil des ans, cependant,

[Texte]

voluntary affirmative action plans as long as the employer has really looked at itself and said, there really appears to be a problem here of under-representation, and as long as it's fairly narrowly tailored and so forth.

There is in the United States a great deal of debate about affirmative action. The Reagan administration came in—or at least some members of it, I think—saying some negative things about affirmative action plans. Some of the things that were talked about in terms of changing some of our regulations and that sort of thing didn't really happen. My understanding is that employers, at least large employers—I'm not sure you can generalize—have learned to live with it. They've made their peace with it and they see some benefit to being able to engage in voluntary affirmative action. They have expressed, as I understand it, some reservations about anybody coming in and doing away with allowing them to engage in affirmative action.

**Mr. Skelly:** I understand, from the same source, that—

**The Chairman:** You said you understood that there were those representations. They weren't made before your commission or they weren't made in some sort of public hearing before Congress or the Senate? They were some sort of anecdotal comment perhaps—

**Ms Johnston:** I guess what I mean is that they weren't made in front of me.

**The Chairman:** I see. In that case, it's complete hearsay.

**Ms Johnston:** That's right. There were no formal hearings before the EEOC. These were things that probably were, in fact, discussed from time to time before various congressional committees but—

**Mr. Skelly:** We allow hearsay before this committee, Mr. Chairman. Otherwise, our hearings would be down to about 15 minutes.

But another piece of evidence that was submitted to the committee was that studies in the United States had shown that the cost of discrimination against workers based on race and other bases of discrimination was something like \$20 billion annually to the United States economy, that affirmative action programs would actually reduce that cost to the economy. Further, some of those costs were also shared by the employer.

I understand that with the changes in the Civil Rights Act that were done in 1991, the EEOC now has a new educational and research kind of function as well. Are you aware of studies that have been done into the actual cost of discrimination to the economy, to employers, and what the potential benefits are to affirmative programs or anti-discrimination programs?

**Ms Johnston:** I'm not, but in our archives we may well have some studies or testimony to that effect. I'll be glad to provide you with that.

[Traduction]

l'interprétation de la loi par les tribunaux a reconnu que les entreprises pouvaient, sans y être obligées, établir des programmes d'action positive à condition d'avoir bien examiné la situation qui leur était propre et constaté qu'il y avait un problème de sous-représentation; d'autre part, un tel programme doit correspondre à une situation très précise et répondre à d'autres considérations.

Les mesures d'action positive font l'objet d'un débat très animé aux États-Unis. Quand le gouvernement Reagan est arrivé au pouvoir, nous avons entendu, tout au moins de la part de certains membres de ce gouvernement, des commentaires assez négatifs à ce sujet. Le gouvernement parlait de modifier certains règlements, mais cela ne s'est pas vraiment produit. À mon avis, les employeurs, tout au moins les plus grands d'entre eux—je ne pense pas qu'on puisse nécessairement généraliser—s'étaient habitués à ces mesures et à cette situation, et ils trouvaient même quelque avantage à pouvoir élaborer un programme d'action positive sans y être contraint. Si j'ai bien compris, ils n'étaient pas emballés à l'idée que quelqu'un leur ôte la possibilité d'adopter de tels programmes.

**M. Skelly:** En me référant à la même source, je crois que. . .

**Le président:** Selon vous, certaines démarches auraient été entreprises. Ont-elles été faites devant votre commission ou à l'occasion d'audiences publiques organisées par le Congrès ou le sénat? Ou s'agit-il d'anecdotes. . .

**Mme Johnston:** Je n'ai pas personnellement entendu ces remarques.

**Le président:** Je vois. Dans ce cas-là, il s'agit de ouï-dire.

**Mme Johnston:** C'est exact. La commission n'a pas tenu d'audiences formelles à ce sujet. Il est probable, cependant, que certains aspects ont fait l'objet de discussion, de temps à autre, aux audiences de différents comités du Congrès, mais. . .

**M. Skelly:** Mais, monsieur le président, nous acceptons les démonstrations par ouï-dire. Sans quoi, nos audiences ne dureraient qu'un quart d'heure.

Par ailleurs, selon un autre témoin des études réalisées aux États-Unis auraient démontré que le coût de la discrimination fondée sur la race, ou d'autres facteurs, imposait un coût annuel de l'ordre de 20 milliards de dollars à l'économie américaine et que les programmes d'action positive pourraient réduire ce fardeau. En outre, certains de ces coûts étaient aussi absorbés par l'employeur.

Je crois également savoir que les modifications apportées à la Civil Rights Act, en 1991, ont conféré à la commission américaine sur l'égalité des chances en matière d'emploi une responsabilité supplémentaire qui concerne l'éducation et la recherche. Connaissez-vous des études qui donnent le montant des coûts que la discrimination impose à l'économie et aux employeurs, et précise les avantages que des programmes d'action positive ou de lutte contre la discrimination peuvent apporter?

**Mme Johnston:** Non, mais il est possible que nos archives contiennent quelques études ou dépositions en ce sens. Je me ferai un plaisir de vous les communiquer.



[Text]

[Translation]

• 1915

**The Chairman:** I have a number of questions, Ms Johnston. Perhaps we can start off with the question of collection of data. We actually make some sort of judgment against the data that is available from the labour market statistics as gathered in our census. Do you make use of that same sort of statistical information? You don't have the categories we do—women, aboriginal people, disabled people, and visible minorities—but do you gather statistics in that fashion?

**Ms Johnston:** The EEO-1 is the main gathering point for us outside of the federal sector. And again, that applies only to employers of over 100. We of course do look at and use the census kind of data that comes up more in the context of specific charges. Always an issue in any given case may be the fact that this employer's representation of minorities or women or whatever is well below what you would expect from looking at the qualified labour force through the census data. We use it in that way.

**The Chairman:** As for the plans of an affirmative action plan, or an employment equity plan as we would call it, do you have such a thing as a compulsory plan where employers are required to have a plan? And is there anything the commission does with respect to mandatorily setting targets and timeframes in consultation perhaps with the employers?

**Ms Johnston:** No, we don't, except within the federal sector. That is the only one.

**The Chairman:** It is done there, is it?

**Ms Johnston:** It is done there.

**The Chairman:** And is there an actual plan developed for each department and agency?

**Ms Johnston:** They set it up and we scrutinize it. If their plan was way out of line with what the rest of the government was doing and what you might expect, then we would intervene and get them to increase their goals and timetables, that sort of thing.

**The Chairman:** And those goals and timetables would relate to the statistical material that is available in the labour marketplace.

**Ms Johnston:** That is right.

**The Chairman:** With respect to your agency, it is the only agency in the field of both employment equity, as we would call it, and other forms of human rights discrimination. We would have our Canadian Human Rights Commission as well as a government secretariat looking after the employment equity aspect, but your—

**Ms Johnston:** It does not cover the entire territory. I mentioned the Office of Federal Contract Compliance Programs. That is within the Department of Labour. They have authority over federal contractors. In addition, there are

**Le président:** J'ai plusieurs questions à vous poser, madame Johnston, et je pourrais peut-être commencer par la cueillette des données. En réalité nous nous sommes formé une opinion assez négative au sujet des données que notre recensement nous fournit sur la main-d'oeuvre active. Utilisez-vous également ce genre de statistiques? Vous n'avez pas les mêmes catégories que les nôtres: les femmes, les autochtones, les handicapés et les membres des minorités visibles; mais pouvez-vous me dire si vous disposez de statistiques comparables?

**Mme Johnston:** Pour nous, le EEO-1 constitue le principal centre de cueillette de données pour tout ce qui est extérieur au secteur fédéral. Ici encore, je précise que cela ne concerne que les employeurs de plus de 100 personnes. Nous examinons naturellement, et utilisons, les données du recensement qui pourraient servir à des accusations spécifiques. Un élément commun à toutes les causes est la question de savoir si la participation des membres de minorités, des femmes, ou de toute autre catégorie, aux effectifs d'une entreprise est nettement inférieure à ce à quoi on pourrait s'attendre, compte tenu des disponibilités en main-d'oeuvre qualifiée qui ressortent des données du recensement. Nous utilisons les statistiques de cette façon.

**Le président:** En ce qui concerne les plans d'action positive, ce que nous appelons les plans d'équité en matière d'emploi, les employeurs de votre pays ont-ils l'obligation d'en élaborer un? Votre commission intervient-elle pour fixer des objectifs et des échéanciers obligatoires, établis peut-être après consultation de l'employeur?

**Mme Johnston:** Non, sauf dans le secteur fédéral. Cela ne se ferait que dans ce secteur.

**Le président:** Mais on le fait dans le secteur fédéral?

**Mme Johnston:** Oui.

**Le président:** Est-ce que chaque ministère et chaque agence doit élaborer un plan?

**Mme Johnston:** Chaque organisation élabore un plan, que nous examinons. Si l'un de ces plans s'écarte considérablement de ce que fait le gouvernement dans son ensemble et de ce à quoi l'on pourrait s'attendre, nous intervenons et obtenons, entre autres, que les objectifs et les échéances soient améliorés.

**Le président:** Et ces objectifs et échéances tiennent compte des données statistiques concernant la main-d'oeuvre active.

**Mme Johnston:** C'est exact.

**Le président:** Votre commission est la seule agence à oeuvrer dans le domaine de ce que nous appelons ici l'équité en matière d'emploi et dans celui de la discrimination et autres questions touchant aux droits de la personne. Pour nous, il nous faudrait avoir, d'une part, la Commission canadienne des droits de la personne et, d'autre part, un secrétariat du gouvernement s'occupant de l'équité en matière d'emploi; vous, par contre. . .

**Mme Johnston:** Nous ne nous occupons pas de la totalité de ces questions. J'ai mentionné l'Office of Federal Contract Compliance Programs, qui fait partie du ministère du Travail. Cet organisme régit les entreprises qui travaillent

[Texte]

numerous other provisions that other federal agencies who are funding entities enforce. So almost any of the agencies that fund have some non-discrimination provision and have some enforcement authority, in the sense of being able to deprive them of funds, over the entities they are giving funding to. That is all supposed to be co-ordinated with EEOC.

**The Chairman:** In reality, is it?

**Ms Johnston:** In reality, yes. There are joint regulations we have put out and that sort of thing. It is also true that when you scatter it. . . The disabilities act is scattered all over the place. The Department of Justice has some architectural barriers sort of authority. There's an architectural barriers board, there's us, there are several other places, and it does leave room for turf wars.

• 1920

**The Chairman:** Do you see benefits, then, in having all of the enforcement in one place, and if so, what? Is it the turf war aspect you're thinking of?

**Ms Johnston:** Yes, primarily, but then that's probably from the standpoint of somebody from the agency who says we should have it all.

**The Chairman:** You referred to the contract compliance not falling under your body at all.

**Ms Johnston:** That's right.

**The Chairman:** I'm led to believe, and perhaps incorrectly, that there is an affirmative action program for contractors, who would fall into what we would call designated groups.

Apart from the question of the make-up of their employees and their work force, there's actually an affirmative action program as well that would apply to the contractors themselves, so that, for instance, visible minorities, which you don't define—there would be an affirmative action program that would give some sort of preferential treatment to contractors who were owned by visible minorities, for instance, as opposed to those owned by others.

**Ms Johnston:** I think it's what we call set-asides.

**The Chairman:** Set-asides, yes.

**Ms Johnston:** A lot of local jurisdictions. . . I'm not sure at the moment whether the federal sector has any, but a lot of local jurisdictions have set aside a certain percentage of their contracts, particularly for minorities, some for women.

**The Chairman:** That does not apply federally, though, in the United States.

**Ms Johnston:** I don't believe so. I am going to double-check that.

[Traduction]

pour le gouvernement fédéral. Il y a en outre de nombreuses dispositions, que d'autres agences fédérales ayant des pouvoirs de financement font respecter. Pratiquement toute agence qui assure un financement quelconque dispose d'une clause de non-discrimination et peut la faire respecter, en ce sens qu'elle peut refuser le financement à ceux qui le demandent. En principe, c'est la EEOC qui assure la coordination entre ces différentes entités.

**Le président:** Et dans la pratique?

**Mme Johnston:** Dans la pratique aussi. Par exemple, on fait des règlements conjoints. D'autre part, il est également vrai que la dispersion. . . Par exemple, la Loi concernant les handicapés est administrée par toutes sortes d'agences. Dans le cas des obstacles à l'accès aux immeubles, par exemple, le ministère de la Justice peut intervenir, ainsi que nous-mêmes, et il y a également une commission qui s'occupe spécifiquement de cette question et, finalement, d'autres agences peuvent aussi intervenir; les rivalités sont inévitables.

**Le président:** Vous pensez donc qu'il serait avantageux de centraliser tous les pouvoirs pour assurer le respect de la loi? Quels avantages aurait cette centralisation? Pensez-vous aux rivalités?

**Mme Johnston:** Oui, essentiellement, mais n'oublions pas que j'exprime le point de vue d'une personne qui pense que son agence devrait être la seule compétente.

**Le président:** Vous avez précisé que votre commission n'a rien à voir avec la clause de conformité présente dans les contrats.

**Mme Johnston:** C'est exact.

**Le président:** Je me trompe peut-être, mais je crois que vous avez un programme de mesures d'action positive destiné aux entrepreneurs qui tombent dans ce que nous appelons la catégorie des groupes désignés.

Indépendamment de la question de la composition de leurs effectifs, ce programme d'action positive vise les entrepreneurs eux-mêmes, et ceux d'entre eux qui, par exemple, appartiennent à une minorité visible, que vous ne définissez pas, relèveraient d'un programme d'action positive qui leur permettrait de bénéficier de certains avantages par rapport aux autres entrepreneurs.

**M. Johnston:** Je crois que vous parlez de ce que nous appelons les cas réservés.

**Le président:** Réservés, c'est cela.

**Mme Johnston:** Bon nombre d'administrations locales. . . Je ne suis pas certaine que cela s'applique également au secteur fédéral—ont réservé un certain pourcentage de leurs contrats, et cette portion est accordée aux entrepreneurs appartenant aux minorités, et dans une certaine mesure, aux femmes.

**Le président:** Mais il ne s'agit pas d'un programme fédéral aux États-Unis, n'est-ce pas?

**Mme Johnston:** Je ne crois pas. Il faudra que je le vérifie.



[Text]

**The Chairman:** All right. You've raised, then, talking about local authorities, another issue in my mind. That has to do with the potential conflict between a variety of regulatory bodies with different standards.

We've had that raised with us. Some of our municipalities, our larger cities, have their own employment equity by-laws, which have different standards from our own federally, and some of the provinces are now contemplating entering the field. There's a fear that employers are going to have to try to comply with three different sets of standards.

Do you have any of that kind of problem in the United States?

**Ms Johnston:** As I say, part of our oversight and co-ordination authority in this field goes to what I was talking about, in terms of getting together and issuing joint regulations, and so forth. Before an agency issues regulations or new standards about how people are supposed to comply, it does have to go through us, and the idea is exactly that, to make sure one agency isn't telling them they have one standard they have to comply with and another with another.

Most of our states do have individual fair employment practices laws. I'm not sure there has really been a big problem with a conflict of standards. Courts have tended, in case of doubts, to look to the federal law and to interpret them similarly. They often do cover different things, or more than the federal sector does, but I don't believe it has worked out so that there really has been a great problem with actually confronting different and conflicting standards.

**The Chairman:** Let's deal with the matter of our designated groups now. You don't have anything that deals with your native people or aboriginal people at all, in any of your laws?

**Ms Johnston:** That would be included in the concept of either race or national origin discrimination.

**The Chairman:** So in that sense it is incorporated.

**Ms Johnston:** So in that sense we do, and in our federal affirmative action, that is one of the categories that agencies are to identify.

**The Chairman:** With all of these various pieces of legislation you administer, can you give us your views on whether or not it's an advantage to have separate pieces of legislation, or whether it's an advantage to have it all incorporated into one and dealt with as one, with similar standards?

• 1925

I note, for instance, that your title VII covers 15 or more employees. Your age discrimination law covers 20 or more employees. There seems to be a variety of different standards here. There may be some other aspects to that but I'd just elaborate one thing. There has been some thought expressed that perhaps we should look at having different pieces of legislation for different designated groups.

What's your experience? What are your thoughts on that?

[Translation]

**Le président:** Bon. En mentionnant les autorités locales, vous m'avez orienté vers un autre aspect de la question. Je pense à la possibilité de conflit entre diverses entités possédant des pouvoirs réglementaires, mais respectant des normes différentes.

C'est un problème que nous avons déjà rencontré. Certaines de nos municipalités, les plus importantes, ont élaboré leurs propres règlements sur l'équité en matière d'emploi, mais les normes qu'elles ont retenues diffèrent des normes fédérales; d'autre part, certaines provinces envisagent de légiférer dans ce domaine. On craint que les employeurs ne soient obligés de respecter trois séries de normes différentes.

Avez-vous rencontré ce genre de difficulté aux États-Unis?

**Mme Johnston:** Comme je le disais, certains aspects de notre droit de regard et de notre responsabilité de coordination, dans ce domaine, reviennent à rassembler pour, entre autres choses, élaborer des règlements conjoints. Les nouveaux règlements ou normes établis par une agence doivent tout d'abord nous être soumis, et il s'agit précisément d'éviter qu'une agence demande à ses administrés de respecter telle ou telle norme, alors qu'une autre agence en impose une différente.

La plupart des États ont adopté leurs propres lois sur l'équité en matière d'emploi. Il ne me semble pas à première vue qu'il y ait eu de problème important résultant de conflits entre les normes retenues. La jurisprudence indique une tendance à se référer à la loi fédérale, en cas de doute, et à interpréter les lois des États de la même façon. Les lois des États ont une portée parfois différente ou plus étendue que celles applicables au secteur fédéral, mais il ne me semble pas qu'il y ait eu des difficultés considérables résultant de différences, ou de conflits entre les normes.

**Le président:** Passons maintenant à la question des groupes désignés. Votre droit, dans ce domaine, fait-il mention des peuples autochtones?

**M. Johnston:** Cela serait inclus dans la notion de discrimination fondée sur la race ou l'origine nationale.

**Le président:** En ce sens-là, donc, vous en tenez compte.

**Mme Johnston:** En ce sens-là, oui, et également dans les mesures d'action positive au niveau fédéral; c'est l'une des catégories qui doit être déterminée.

**Le président:** Compte tenu du grand nombre de lois que vous administrez, pouvez-vous nous dire si vous estimez s'il y a ou non des avantages à avoir plusieurs lois, ou s'il serait préférable de tout regrouper en une seule loi et d'harmoniser les normes?

Par exemple, je remarque que la partie VII concerne les entreprises ayant 15 employés ou plus; par contre, la loi sur la discrimination fondée sur l'âge parle de 20 employés ou plus. Il semble y avoir une grande diversité de normes. Il y a peut-être d'autres aspects à cette question, mais je n'en retiens qu'un seul pour le moment. Certains pensent que nous devrions envisager d'avoir une loi pour chaque groupe désigné.

Compte tenu de votre expérience, qu'en pensez-vous?

[Texte]

**Ms Johnston:** I think it's a hard question to answer. Certainly there are some advantages to having everybody covered in one statute and having the same standards, not having to worry about whether somebody brings both a race and an age claim; if it's a small employer, there may be jurisdiction for the race claim but not for the age claim because of the different employer size. As I say, that happens almost as an accident of history. We didn't always have that. So there are things such as this that I think would make our lives easier, at least.

Of course, some things have to be different. Frankly, when the Americans with Disabilities Act was first proposed, there was a lot of discussion and heated debate about whether to include that statute within title VII.

As you can see, what Congress did was to have the procedures and remedies be pretty much the same. But the feeling was, at least in that instance, that there were too many differences, too many things unique to individuals with disabilities that some aspects of title VII law didn't lend themselves to very well. So a decision was made to keep them separate.

**The Chairman:** You have this split, the targeted disabilities as far as people with disabilities are concerned. Those are the more severe disabilities.

**Ms Johnston:** That's not in terms of coverage of the Americans with Disabilities Act. It's just in terms of the federal affirmative action program.

**The Chairman:** What differences are there in the way they're treated, the targeted people versus the other people?

**Ms Johnston:** For the federal affirmative action purposes, I think the only difference is that a conscious decision was made that these are the people who are being kept out of the work force, that it's not somebody with a slight limp or this or that. They might be, of course, in any individual job, but as far as who we really needed to reach out to and do something extra to get them into the work force, I think the decision was made that the focus should be on people with these more severe disabilities.

**The Chairman:** So those with less severe disabilities are not covered at all, then. Is that right?

**Ms Johnston:** No, they may be. When a federal employee brings a charge under the Rehabilitation Act, if he meets the definition of somebody who has a substantially limiting impairment, or record of, or is regarded as, he will be covered and protected. So the distinction I made only went to the affirmative action issue.

**The Chairman:** One of the suggestions made to us by some people is that we should have something called an accommodation fund, where the public, the taxpayers, or perhaps those employers who don't meet the standards and

[Traduction]

**Mme Johnston:** Il est difficile de répondre à cette question. Il ne fait aucun doute qu'une loi unique établissant des normes uniformes présente certains avantages; cela élimine les difficultés quand une plainte porte à la fois sur la race et l'âge. Dans le cas d'un petit employeur, la plainte portant sur la race peut-être recevable, alors que celle portant sur l'âge ne l'est pas à cause de la différence dans le nombre d'employés. C'est arrivé ainsi, car nous n'avons pas toujours eu cela. On rencontre donc ce genre de situation, et une loi unique nous faciliterait la vie, tout au moins.

Naturellement, il faut dans certains cas que les situations soient différentes. Lorsque la Disabilities Act fut proposée, on a vivement débattu la question de savoir si elle devait être incorporée à la partie VII.

Comme vous le savez, le Congrès a décidé d'adopter des procédures et des remèdes qui s'en rapprochent beaucoup. Cependant, on a estimé, tout au moins dans ce cas-là, que les différences étaient trop marquées et que le cas des handicapés présentait trop de caractéristiques particulières qui cadraient mal avec certaines dispositions de la partie VII. On a donc décidé d'avoir deux lois.

**Le président:** Vous faites ensuite une distinction; parmi les handicapés, vous visez ceux qui présentent des handicaps plus graves.

**Mme Johnston:** Cela ne concerne pas la portée de la Disabilities Act; cette distinction ne concerne que les programmes d'action positive fédéraux.

**Le président:** Quelle est la différence entre le traitement accordé aux groupes cibles et le traitement prévu pour les autres?

**Mme Johnston:** À l'égard des mesures d'action positive fédérales, la seule différence est qu'il a été décidé sciemment que le groupe cible serait composé de ceux auxquels on refuse l'accès à la population active, et il ne s'agit pas de ceux qui boitent ou présentent un handicap similaire, bien que, naturellement, cela puisse poser des problèmes pour tel ou tel emploi particulier. Essentiellement, je pense qu'on a décidé de s'intéresser à ceux qu'il faut vraiment atteindre et qui ont besoin d'une aide particulière pour entrer dans la main d'œuvre active, et il s'agit de personnes présentant un handicap grave.

**Le président:** La loi ne s'applique donc pas aux personnes dont le handicap est moins grave. Est-ce exact?

**Mme Johnston:** Non, elle peut s'appliquer. Quand un employé fédéral dépose une plainte invoquant la Réhabilitation Act, il peut être protégé s'il répond à la définition d'une personne présentant une déficience imposant des limites substantielles à ses activités, ou a eu cette déficience, ou encore est perçu comme entrant dans cette catégorie. La distinction que j'ai faite ne s'applique donc qu'à la question des mesures positives.

**Le président:** On nous a suggéré la création d'un fonds d'adaptation constitué par les contributions du public, des contribuables, ou peut-être également par les amendes imposées aux employeurs qui ne respecteraient pas les



[Text]

have to pay some sort of a fine—if that were the result of our recommendations—establish a fund that would be used to actually help provide the aids in the workplace needed to accommodate those people who would fall into your targeted disabilities group. Do you have anything of that type in the United States?

**Ms Johnston:** No, nothing at all.

• 1930

**The Chairman:** Nothing like that at all. There's one other question, I guess. Your age discrimination legislation targets a designated group that we don't have at the moment. Is that widely used? Is that provision of your legislation heavily used?

**Ms Johnston:** It's used quite widely. We have a large number of age discrimination charges. Usually a lot of them have to do with decreases in benefits that employers impose with age. At least originally it was more the issue of people being forced to retire before they were prepared to retire, or not getting a promotion. There was the notion of wanting some young blood, that sort of thing.

**The Chairman:** You said that was the original experience. Is that still the experience? Is that still the kind of thing or has this legislation helped to cure that problem?

**Ms Johnston:** I think the legislation probably has helped to mitigate it, but we still get a large number of charges. I am not sure whether there has been any significant change in cause findings. I am thinking about the statistics. I don't really think that there has been a significant shift one way or another.

**The Chairman:** With respect to your enforcement powers, could you clarify for me what you can do and what you can't do? At one stage of your comments, I got the impression that really the commission had all the powers of a court, but then subsequently you left me with the idea that it's almost really like the office of the prosecutor taking employers to court on behalf of others.

**Ms Johnston:** It's more like that. In fact, in 1972, which was the last time the act was significantly amended, that was one thing that was debated a lot. It was discussed whether to give us cease and desist authority, which would be very much like a court. The decision was made not to.

Again, frankly, as I understand it, that decision was in large part based on resources, that the feeling was that the commission already had such a backlog. Although we've got rid of a lot of that, it's just been an ongoing problem. Instituting a court-like proceeding would make the cases go on much longer. It was decided to burden the courts instead of us.

**The Chairman:** We're familiar with backlogs in this country too. What is your backlog at the moment, by the way? Have you any idea?

[Translation]

normes—si cela résultait d'une recommandation—et grâce à ce fonds d'adaptation, on pourrait réaliser sur les lieux du travail les modifications qui permettraient de répondre aux besoins de ceux appartenant à votre catégorie des handicapés cibles. Avez-vous quelque chose de cette nature aux États-Unis?

**Mme Johnston:** Non, rien du tout.

**Le président:** Vous n'avez donc rien de cette nature. Voici une autre question: votre loi sur la discrimination fondée sur l'âge concerne une catégorie qui ne fait pas partie de nos groupes désignés actuels. Cette loi est-elle fréquemment invoquée? Fait-on souvent appel à ses dispositions?

**Mme Johnston:** Elle est très fréquemment invoquée. Nous recevons un nombre important de plaintes pour discrimination fondée sur l'âge. Un bon nombre d'entre elles concernent la réduction des avantages sociaux imposée par l'employeur quand ces employés vieillissent. Au début, il s'agissait surtout de personnes forcées de prendre leur retraite avant qu'elles n'y soient prêtes, ou se voyant refuser une promotion. On parlait de la nécessité de rajeunir les effectifs, on invoquait ce genre d'argument.

**Le président:** Vous dites qu'il s'agit des premières plaintes reçues. La situation a-t-elle changé? Recevez-vous toujours le même genre de plaintes ou la loi a-t-elle apporté une solution à ce problème?

**Mme Johnston:** J'estime que la loi a probablement permis de réduire l'importance du problème, mais nous continuons à recevoir de nombreuses plaintes. Je ne suis pas certaine qu'il y ait eu un changement important dans les conclusions. Je pense aux statistiques. Je ne pense pas qu'il y ait vraiment eu une évolution importante dans un sens ou dans l'autre.

**Le président:** À l'égard des pouvoirs dont vous disposez pour faire respecter la loi, pourriez-vous me préciser ce que vous pouvez et ne pouvez pas faire? En vous écoutant, j'ai eu à un moment l'impression que votre commission disposait de tous les pouvoirs d'une cour de justice, mais ensuite, j'ai plutôt pensé que vous fonctionniez comme un procureur poursuivant les employeurs devant les tribunaux au nom de tierces parties.

**Mme Johnston:** C'est plutôt cela en effet. En fait, en 1972, date des dernières modifications importantes apportées à la loi, on a beaucoup débattu de cette question. On a parlé de nous accorder le pouvoir d'émettre des ordonnances de cesser et de s'abstenir, ce qui nous aurait conféré des pouvoirs quasi-judiciaires. Finalement, on a décidé de ne pas le faire.

En toute franchise, j'ai surtout l'impression que cette décision s'est fondée sur les ressources disponibles et le fait que la commission semblait déjà avoir accumulé un arriéré considérable. Même si cet arriéré a été réduit de beaucoup, c'est toujours un problème permanent. La mise en place de procédures quasi-judiciaires n'aurait fait que prolonger l'étude de chaque cas. On a donc décidé de laisser ce fardeau aux cours de justice.

**Le président:** Ici également nous connaissons le problème des arriérés. Pouvez-vous me préciser le nombre de cas en suspens à la commission? En avez-vous une idée?

[Texte]

**Ms Johnston:** I don't have a number. I gave you a little chart of statistics. I think there is some data in there. It's not very bad any more, but it's still there.

**The Chairman:** My final question really is what the result of all this legislation and your commission has been. You've been in place in one form or another, I guess, since 1964 now?

**Ms Johnston:** 1965.

**The Chairman:** So we're down the road a reasonable distance here and getting close to the 30-year mark. Do you find that now there is much better employment equity in the United States than there was before? How close are you to achieving an employment situation which reflects the pattern of society?

**Ms Johnston:** I would have to say that there's been a large change in what has gone on. When the EEOC started out, you had employers who were viciously and maliciously excluding people, certainly on the basis of race and gender particularly, and keeping people in the very worst jobs, that sort of thing. Those kinds of things don't happen all that much any more, or people are more sophisticated about explaining their reasons for doing what they've done. I don't think anybody thinks we've reached nirvana yet.

• 1935

I think the kinds of issues that now go on do involve more subtle kinds of discrimination. There are also the issues out there about unequal access to the kinds of education and so forth that get people in a position to take the best, the highest-paying jobs. That's still going on. I think there's still a very long way to go, but I do think that the work atmosphere on the whole has probably improved greatly.

**The Chairman:** You don't see the commission withering away.

**Ms Johnston:** I do not see the commission withering away.

**Mr. Skelly:** I am wondering about the process of initiating charges through the EEOC and then having the commission entering not into an arbitration process but a conciliation process with the employer involved. When you come to an agreement with the employer, what status does that agreement have? Is it simply a contract between you and the employer with respect to the complainant, or is there some court enforcement?

**Ms Johnston:** The complainant would sign it too. It is an enforceable contract. If one of the sides broke it, it could be specifically enforced in court. It hasn't come up very much.

**Mr. Skelly:** Would you take that issue to court on behalf of the person?

**Ms Johnston:** Yes. We have had a couple of cases like that but not many, at least that I'm aware of.

**Mr. Skelly:** What are your costs for litigation? I guess that's difficult because the individuals, if they go to you and you dismiss their complaint, can go to the courts.

[Traduction]

**Mme Johnston:** Je ne peux pas vous donner de chiffre. Je vous ai communiqué un petit tableau de statistiques, je crois que vous pouvez y trouver la réponse. La situation n'est pas extrêmement mauvaise actuellement, mais le problème persiste.

**Le président:** Ma dernière question porte sur les résultats donnés par toutes ces lois et les travaux de votre commission. La commission existe, sous une forme ou une autre, depuis 1964, n'est-ce-pas?

**Mme Johnston:** Depuis 1965.

**Le président:** Vous avez donc fait un bon bout de chemin. La commission approche de son trentième anniversaire. Pensez-vous que l'équité en matière d'emploi soit maintenant plus grande aux États-Unis? Dans quelle mesure la situation dans le monde du travail reflète-t-elle maintenant la réalité sociale?

**Mme Johnston:** Je doit reconnaître que les comportements ont beaucoup changé. Quand la commission a été créée, certains employeurs, avec une malice délibérée, refusaient d'engager certaines personnes, plus particulièrement et sans aucun doute en fonction de la race ou du sexe; ou encore, ils réservaient les plus mauvais emplois à certaines catégories. Ce genre de situation se rencontre beaucoup moins fréquemment maintenant, ou bien les intéressés ont recours à des arguments plus sophistiqués pour justifier leurs actions. Mais personne ne pense que nous ayons déjà atteint le nirvana.

Je crois qu'il s'agit maintenant de plaintes résultant de formes de discrimination plus subtiles. On parle aussi de l'inégalité d'accès à l'éducation qui permet d'accéder aux meilleurs emplois et aux postes les plus rémunérés. C'est une situation qui existe toujours. J'estime qu'il y a encore beaucoup de chemin à faire, mais je crois aussi que, dans l'ensemble, l'atmosphère des milieux de travail s'est probablement beaucoup améliorée.

**Le président:** Vous ne pensez pas que la commission risque de disparaître.

**Mme Johnston:** Je ne pense pas.

**M. Skelly:** Je m'interroge sur la procédure qui consiste à présenter une plainte à la commission et ensuite, à voir la commission s'engager avec l'employeur en cause non dans un processus d'arbitrage, mais plutôt dans un processus de conciliation. Une fois qu'on est parvenu à une entente avec l'employeur, quelle est exactement la valeur de cette entente? S'agit-il simplement d'un contrat entre vous et l'employeur au sujet du plaignant, ou les cours de justice peuvent-elles intervenir pour en assurer le respect?

**Mme Johnston:** Le plaignant est également signataire de l'entente. Il s'agit d'un contrat opposable. Si l'une ou l'autre des parties ne le respecte pas, une cour de justice peut exiger qu'on s'y conforme. Cela ne se produit pas souvent.

**M. Skelly:** Toutefois, si le cas se présente, la commission s'adresse-t-elle aux tribunaux au nom du plaignant?

**Mme Johnston:** Oui. Nous avons traité un ou deux dossiers de ce genre, mais ils sont rares, tout au moins à ma connaissance.

**M. Skelly:** Quels sont les coûts occasionnés par ces litiges? Il est sans doute difficile de le savoir parce que les individus dont vous avez rejeté la plainte peuvent aller directement devant les tribunaux.



[Text]

**Ms Johnston:** Overall cost? I believe I saw just recently that our budget was about \$1.2 million a year for litigation. But again, we do litigate a very small percentage of the employment discrimination cases because private plaintiffs can go into court themselves.

This is just my theory, but with the enactment of the new Civil Rights Act and with the availability of compensatory and punitive damages, I expect that you will see private sector people going into court by themselves more often. One of the issues is always the availability of an attorney.

Usually if you're talking about somebody who is a victim of discrimination, they're not usually the most moneyed people and they need to find an attorney who will take it on a contingency basis. That's still going to be hard because only a very tiny percentage of these cases are won. But the fact that there's the possibility of these damages at the end of it, I think, will probably make it a lot more attractive for the private bar to litigate the cases.

**Mr. Skelly:** Have cases ever been brought against trade unions for restrictive practices?

**Ms Johnston:** Oh, yes.

**Mr. Skelly:** What have been the results?

**Ms Johnston:** A few years ago a major case got to the Supreme Court. Unions have been made to open up their membership rolls and have had significant sanctions imposed upon them. In the one case that went to the Supreme Court, the union had apparently been recalcitrant for years and years and they finally imposed an absolute quota on them, which in our country the courts are very reluctant to do. But this one had been so recalcitrant that they thought it was warranted.

**The Chairman:** Thank you very, very much, Ms Johnston. We've truly appreciated all your helpful comments.

**Ms Johnston:** Thank you. It was my pleasure.

**The Chairman:** Our next witnesses are *la Fédération des travailleurs du Québec*. Hopefully they will *prendre place*.

• 1940

Bienvenue au Comité.

Perhaps you'd be kind enough to identify yourself formally for the record, and then we'll look forward to your presentation.

**M. Clément Godbout (secrétaire général de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec):** Merci, monsieur le président. Je suis accompagné par M<sup>me</sup> Lauraine Vaillancourt, présidente du Comité de la condition féminine à la FTQ, vice-présidente de la FTQ et représentante syndicale des travailleurs et travailleuses du vêtement pour dames, et par M<sup>me</sup> Carole Gingras-Larivière, responsable à la FTQ du dossier de la condition féminine et de celui de l'équité en matière d'emploi.

[Translation]

**Mme Johnston:** L'ensemble des coûts? Je crois avoir vu très récemment que notre budget affectait 1,200 mille dollars Par an aux litiges. Mais il faut bien noter que le pourcentage de cas de discrimination dans l'emploi donnant lieu à un litige est très faible parce que les plaignants peuvent engager eux-mêmes des poursuites devant les tribunaux.

Ce n'est que mon point de vue personnel, mais il me semble qu'avec l'adoption de la nouvelle Civil Rights Act et la possibilité d'obtenir des dommages compensatoires et punitifs, on peut s'attendre à ce que les personnes travaillant dans les secteurs privés intentent elles-mêmes plus fréquemment des poursuites devant les tribunaux. Le problème est toujours l'accès à un avocat.

Dans la plupart des cas, les victimes d'une discrimination ne comptent pas parmi les plus riches, et il leur faut trouver un avocat qui acceptera de calculer ses honoraires en fonction du succès. Cela sera toujours difficile, car une toute petite proportion des plaignants réussit à avoir gain de cause. Naturellement, il y a toujours la possibilité d'obtenir des dommages et intérêts, ce qui, à mon avis, rendra probablement à ce genre de cause plus intéressante pour les avocats du secteur privé.

**M. Skelly:** Est-ce que les syndicats ont été accusés de pratiques restrictives?

**Mme Johnston:** Oh, oui.

**M. Skelly:** Quels ont été les résultats?

**Mme Johnston:** Il y a quelques années, une cause très importante est allée jusqu'à la Cour suprême. Les syndicats avaient dû permettre l'examen de leur liste de membres et s'étaient vu imposer des peines importantes. Dans le cas qui a été tranché par la Cour suprême, le syndicat en cause s'était montré récalcitrant pendant des années et des années et s'était vu finalement imposer un quota qu'il devait respecter, ce que les tribunaux de mon pays hésitent beaucoup à faire. Dans ce cas particulier, le syndicat traînait tellement les pieds que les juges ont estimé cette décision justifiée.

**Le président:** Merci beaucoup, madame Johnston. Nous vous sommes très reconnaissants de vos commentaires certainement très utiles.

**Mme Johnston:** Merci. Tout le plaisir fut pour moi.

**Le président:** Nous devons ensuite entendre les porte-parole de la Fédération des travailleurs du Québec. Je les invite à prendre place à notre table.

Welcome everyone.

Voudriez-vous avoir l'amabilité de vous présenter officiellement pour le compte rendu. Nous entendrons ensuite volontiers votre exposé.

**Mr. Clément Godbout (General Secretary, Fédération des travailleurs et des travailleuses d Québec):** Thank you Mr. Chairman. I am accompanied by Mrs. Lauraine Vaillancourt, Chairperson of the Committee of the Status of Women of the FTQ, and Vice-Chairman of FTQ and union representative with the *syndicat des travailleurs et travailleuses du vêtement pour dames*, and Mrs. Carole Gingras-Larivière, responsible for women's condition issue as well as employment equity with FTQ.

## [Texte]

La Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec est très fière de participer au processus d'évaluation de la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi, d'autant plus que plusieurs de ses syndicats affiliés sont directement concernés par l'application de cette loi. En outre, sur la scène fédérale, plusieurs de nos membres font partie de la Fonction publique fédérale, d'autres se retrouvent à l'emploi de sociétés de la Couronne et plusieurs oeuvrent chez des employeurs qui sont régis par le Code canadien du travail, sans oublier ceux qui sont concernés par les programmes de contrats fédéraux.

Depuis son entrée en vigueur, c'est avec beaucoup d'attention et d'intérêt que la FTQ a suivi l'application de la Loi fédérale sur l'équité en matière d'emploi. À notre avis, le temps a démontré que les plans d'équité en emploi n'ont pas apporté des résultats assez satisfaisants pour qu'on puisse croire qu'ils suffisent à régler la discrimination systémique dans les milieux de travail. C'est pourquoi les analyses que nous faisons de l'application de la loi font ressortir la présence d'écarts importants entre la présentation des membres des groupes cibles et leur disponibilité sur le marché du travail; la présence de pratiques et règles ayant des effets d'exclusion sur les membres des groupes cibles dans les systèmes d'emploi; la présence de résistance à l'égard de l'intégration des groupes cibles dans certains milieux, ce qui est encore plus vrai pour les femmes dans les emplois non traditionnels; la sous-représentation ou l'absence des femmes et des autres groupes cibles dans un nombre important d'emplois de même que leur concentration dans un nombre limité d'autres emplois.

Considérant qu'on ne peut agir de façon énergique et efficace pour corriger une situation qu'on ignore partiellement, la loi doit nous amener à inventorier tous les éléments de la discrimination systémique et reconnaître la présence syndicale dans le cadre de la négociation collective pour tout le processus d'implantation, d'application et d'évaluation d'un plan d'équité en emploi.

En définitive, les solutions que nous formulons dans ce mémoire sont orientées sur l'action immédiate et le partenariat. Elles doivent viser l'atteinte de résultats concrets plutôt que le respect des normes et des processus du volet de l'équité en emploi.

La FTQ recommande au gouvernement fédéral d'étendre la Loi sur l'équité en matière d'emploi à la Fonction publique fédérale; d'intensifier ses efforts auprès du gouvernement pour harmoniser la réglementation applicable à l'équité en matière d'emploi, particulièrement par rapport à l'approche québécoise.

• 1945

La FTQ recommande que le programme des contrats fédéraux soit couvert par la loi fédérale. Elle recommande de plus d'élargir la portée du programme des contrats fédéraux aux entreprises qui ont des effectifs de 50 employés et de viser les entrepreneurs qui obtiennent des contrats, des sous-contrats ou des subventions pour une valeur annuelle cumulative de 100,000\$. Finalement, la FTQ recommande d'inclure dans le cadre du programme des contrats fédéraux des obligations semblables à celles qui sont exigées de la part des entreprises qui sont régies par la loi fédérale.

## [Traduction]

The *Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec* is very proud to be involved in the process of evaluating the federal Employment Equity Act, particularly since many of our affiliated unions are directly affected by the application of this Act. In addition, many of our members are members of the Public Service of Canada while others are employed by crown corporations, or by companies governed by the Canada Labour Code; in addition, we should not forget those that are covered by the Federal Contracts Program.

FTQ has followed with great interest and attention the application of the federal Employment Equity Act since its enactment. In our opinion, time has shown that employment equity plans have not produced sufficient results to lead us to believe that they are adequate measures for eliminating systemic discrimination in the workplace. Our analyses of the application of the Employment Equity Act have revealed major discrepancies between representation of members of target groups and their availability in the labour market; policies and practices that have exclusionary effects on members of their target groups in employment and systems; resistance towards integrating the target groups in certain sectors, and this is particularly true for women in non-traditional jobs; under-representation or absence of women and other target groups in a large number of jobs, and their concentration in a limited number of other jobs.

Given that it is impossible to act in a forceful and effective way to correct a situation when that situation is not fully known, the Act should lead us to identify all the components of systemic discrimination and to recognize the participation of unions within the framework of collective bargaining when it comes to develop, use and evaluate an employment equity plan.

Actually, the solutions we propose in this brief are focused on immediate action and partnership. They must contribute to actual results rather than compliance with standards and processes associated with employment equity.

The FTQ recommends that the federal government extend the Employment Equity Act to include the Federal Public Service; to step up its efforts with regard to the government to harmonize employment equity regulations, particularly relative to the Quebec approach.

The FTQ recommends that the Federal Contractors Program be covered by the Federal Act. It also recommends that the scope of the Federal Contractors Program be expanded to include companies with 50 or more employees and be aimed specifically at contractors who obtain contracts, sub-contracts or grants with an annual accumulative value of \$100,000. Finally, the FTQ recommends that the Federal Contractors Program include obligations similar to those placed on companies subject to the Federal Employment Equity Act.



[Text]

La reconnaissance syndicale: La FTQ recommande au gouvernement fédéral d'inclure dans la loi une définition de la consultation et de la participation syndicale, et d'inclure également un article portant qu'un plan d'équité à l'emploi doit faire l'objet d'une consultation et d'une entente entre les parties concernées, soit les employeurs, les employés et leurs représentants ou représentantes.

Le contenu des plans d'équité en emploi: La FTQ recommande au gouvernement fédéral d'introduire clairement dans la loi les types d'analyses à effectuer en vue de l'élaboration des plans d'équité en matière d'emploi; d'inclure dans la loi l'analyse des effectifs dans toute démarche d'élaboration et d'implantation d'un plan d'équité en matière d'emploi; de mentionner expressément dans la loi tous les éléments liés à l'analyse du système d'emploi, sans quoi un employeur pourra négliger d'étudier un ou des aspects de sa gestion des ressources humaines qui créent une exclusion discriminatoire; d'inclure également dans la loi l'analyse de la disponibilité de la main-d'oeuvre et de se pencher sur des solutions innovatrices afin d'élargir les besoins de disponibilité.

Il est important, dans un plan d'équité en emploi, de fixer des objectifs pour chaque catégorie d'emploi. C'est pourquoi la FTQ soutient qu'un plan devrait indiquer les objectifs en vue d'améliorer la représentation des groupes-cibles dans les catégories d'emploi, secteurs ou services visés, et cela, pas nécessairement en fonction de la population active. De plus, la FTQ recommande que soient définies dans la loi les règles relatives à l'élaboration du plan en fonction des objectifs à atteindre.

Les modalités de présentation des rapports: Pour rendre cette obligation faisable, la FTQ recommande que le délai de parution des rapports soit prévu par le gouvernement. Ce délai devrait être revu en fonction de la taille et de la structure de l'entreprise. De plus, la FTQ recommande que les rapports incluent les mesures qualitatives.

La formation: Dans cette perspective, la FTQ recommande que la loi inclue la formation en cours d'emploi comme mesure qualitative. De plus, la FTQ demande au gouvernement de se pencher sur la question de l'équivalence des acquis et d'élaborer les outils nécessaires à la reconnaissance des acquis, afin de permettre davantage aux membres des groupes cibles d'être en mesure de faire valoir leurs compétences en milieu de travail.

Nous ajoutons ici le retrait préventif de la travailleuse enceinte, une problématique particulière à l'équité en matière d'emploi quant à nous. Nous désirons rappeler au gouvernement fédéral l'importance de rétablir, pour toutes les travailleuses du Québec qui se trouvent à l'emploi d'entreprises relevant du Code canadien du travail, le droit au retrait préventif pour les travailleuses enceintes, comme c'est le cas pour les travailleuses sous la juridiction du Québec. La FTQ presse donc le gouvernement fédéral de négocier dans les plus brefs délais avec le gouvernement du Québec une entente octroyant les mêmes droits à l'égard du retrait préventif pour toutes les travailleuses du Québec, qu'elles travaillent sous juridiction fédérale ou provinciale.

[Translation]

Union recognition: the FTQ recommends that the federal government include in the Act a definition of union consultation and participation, as well as a section stipulating that employment equity plans are to be the subject of consultation and agreement between the parties concerned—employers, employees and their representatives.

Content of employment equity plans: the FTQ recommends that the federal government clearly stipulate in the Act the types of analyses to be conducted with a view to the development employment equity plans; that all factors associated with the employment systems analysis be expressly stated in the Employment Equity Act, otherwise an employer may fail to study one or more of these aspects of his human resources management that creates a discriminatory exclusion; to include worker availability analyses in the Act and to study innovative solutions for increasing workers availability pools.

It is important that employment equity plans set quantitative goals for each job category. The FTQ therefore recommends a plan should specify goals for improving the representation of members of target groups in the job categories, in sectors and services concerned, and not necessarily according to the labour force. We also recommend that the Employment Equity Act set out the regulations for formulating a plan in accordance with the goals to be achieved.

Report submission requirements: in order to make this requirement feasible, we recommend that the government review the deadline for submitting reports. This deadline should be reviewed on the basis of the company's size and structure. We also recommend that the reports include qualitative measures.

Training: from this perspective, we recommend that the Employment Equity Act include on-the-job training as a qualitative measure. We would also ask the government to examine the issue of equivalence for past experience and develop tools needed to recognize such equivalence, so that members of target groups are better able to secure proper recognition of their skills in the workplace.

At this point we would like to mention the precautionary cessation of work for pregnant employees, which in our view is an issue specific to employment equity. We would like to remind the federal government of the importance of restoring to all Quebec women employed by companies subject to the Canada Labour Code the right to precautionary cessation of work for pregnant employees, which is offered to women employees who come under Quebec jurisdiction. The FTQ therefore urges the federal government to negotiate an agreement with the Quebec Government as soon as possible to grant the same rights regarding precautionary cessation of work for all female workers in Quebec, whether they come under federal or provincial jurisdiction.

## [Texte]

L'administration de la loi: Nous ne nous opposons pas à l'idée de continuer à confier l'administration de la loi à Emploi et Immigration Canada. Cependant, si le gouvernement fédéral optait pour la création d'un organisme indépendant chargé d'assurer le respect de la loi, nous aimerions que cet organisme dispose des ressources financières et humaines nécessaires pour réaliser l'objectif.

Nous désirons rappeler l'importance des actions de sensibilisation qui doivent être menées, tant par le fédéral que par les employeurs et les syndicats, vis-à-vis du grand public, vis-à-vis des clientèles particulières et en milieu de travail, afin de faire évoluer les mentalités en milieu de travail en matière d'équité un emploi. Pour y arriver, la FTQ insiste pour que les syndicats soient associés à cet aspect fondamental au cours d'une demande d'élaboration et d'implantation d'un plan d'équité en matière d'emploi.

• 1950

En quelques pages, j'ai tenté de résumer le mémoire que nous vous avons fait parvenir et que vous avez reçu. Nous avons voulu en tirer les quelques commentaires qui nous semblent importants à ce moment-ci.

**Le président:** Ce fut une excellente présentation. Je sais qu'il y aura plusieurs questions. Madame Bertrand.

**Mme Bertrand:** Monsieur Godbout, je vais commencer par vous annoncer une bonne nouvelle. Le retrait préventif, c'est en cours. Je ne sais pas à quel stade nous en sommes, mais le ministre du Travail nous l'a annoncé il y a quelques semaines. C'est même supérieur à ce qu'il y a au Québec. C'est déjà une bonne nouvelle pour vous.

Je comprends votre souhait que les syndicats soient mêlés à toute négociation, à tout plan d'équité en emploi dans les entreprises, mais je voudrais qu'ensemble, nous soyons réalistes. À la page 4, vous faites quatre recommandations. J'arrive difficilement à comprendre ce que cela voudrait dire quand il s'agirait de rédiger un texte. Par exemple, vous dites:

...d'introduire clairement dans la loi les types d'analyse à effectuer en vue de l'élaboration du plan d'équité; d'inclure dans la loi l'analyse des effectifs dans toute démarche d'élaboration et d'implantation; de mentionner dans la loi tous les éléments liés à l'analyse du système d'emploi.

Ce sont des mots. Je comprends votre but, mais comment est-ce que cela pourrait être concrétisé dans un texte de loi?

**M. Godbout:** J'aimerais d'abord réagir à votre première remarque. À moins qu'il y ait un nouveau document ou un nouveau projet de loi qu'on ne connaît pas, ce que j'ai vu et lu concernant les intentions du ministre en matière de retrait préventif de la femme enceinte et qui allaite, qui travaille sous juridiction fédérale au Québec, est très loin d'atteindre ce que nous avons au Québec en matière de retrait préventif, de réaffectation au travail et de réorganisation des postes du travail. Nous avons été très inquiets de cette présentation que nous avons pu lire et des entrefilets que nous avons vus dans les journaux, et nous aimerions recevoir rapidement le document que vous êtes en train de préparer et qui serait

## [Traduction]

Administration of the Act: we are not opposed to the idea of continuing to make Employment and Immigration Canada responsible for administering the Employment Equity Act. However, should the federal government decide to set up an independent body to ensure compliance with the Act, we believe it should have the necessary financial and human resources to achieve this goal.

We would like to remind the committee of the importance of action by the federal government, employers and unions to increase awareness among the general public, target groups and in the workplace in order to change attitudes toward employment equity in the workplace. To achieve this, we urge that the unions be involved in this fundamental aspect during the development and implementation of an employment equity plan.

I have tried to summarize in a few pages the brief we sent ahead of time for distribution. We wanted to highlight the points we felt were the most important.

**The Chairman:** That was an excellent presentation. I know there will be a number of questions. Mrs. Bertrand.

**Mrs. Bertrand:** I will start by announcing some good news, Mr. Godbout. A provision regarding the precautionary cessation of work is coming. I don't know what stage it is at, but the Minister of Labour told us this a few weeks ago. Our provision will be even better than what is offered in Quebec. So I will start with that piece of good news for you.

I understand your desire that unions be involved in all negotiations and in all employment equity plans in companies, but I would like us all to be realistic. On page 4 of your summary you make four recommendations. I am having trouble exactly to understand what they would mean when we come to drafting a text. You say, for example:

...to stipulate clearly in the Act the types of analyses to be conducted with a view to developing employment equity plans; to include workforce analyses in the Act as a component of all processes for developing and implementing employment equity plans; to state in the Act all factors associated with employment systems analysis.

There are just words. I understand your objective, but how could they be drafted for inclusion in the Act?

**Mr. Godbout:** I would like to start by responding to your first comment. Unless there has been a new document or a new bill that we did not know about, what I have seen and heard about the minister's intentions with respect to the precautionary cessation of work for pregnant and nursing women working under federal jurisdiction in Quebec is far from equalling Quebec's provisions regarding this subject, reassignment and reorganization of duties. We were very concerned about the presentation we were able to read and the brief references we have seen in the newspapers. We would like to get a copy of the document you are preparing, and that is supposed to be an improvement on the Quebec



[Text]

supérieur à la loi québécoise. Nous ne l'avons pas vu et nous n'en avons pas entendu parler. C'est quelque chose de complètement neuf. Ce que j'ai lu et vu était loin de rencontrer la réalité québécoise en vertu de la Loi 42 et de la Loi 17, la Loi sur la santé et la sécurité au travail. Dans la Loi québécoise sur la sécurité et la santé au travail, nous avons des dispositions spécifiques s'adressant à la femme enceinte et qui allaite. Elle a la possibilité d'exiger que son poste de travail soit réorganisé de façon à ce qu'il n'y ait aucun danger pour elle et pour l'enfant à naître. Dans les cas où le poste ne peut pas être réorganisé, toujours à la recommandation du médecin de la travailleuse, son médecin à elle, elle a droit à un retrait préventif qui lui accorde 90 p. 100 de son salaire net pour toute la durée exigée par son médecin traitant. À la fin de la période de son retrait préventif, si elle n'est pas capable de revenir au travail pour d'autres raisons, les dispositions de la Loi sur l'assurance-chômage prennent effet.

Dans le projet du ministre fédéral que j'ai vu, l'assurance-chômage commencerait à verser dès le début du retrait. Cela veut dire que la femme travaillant au Québec sous juridiction fédérale serait pénalisée. Elle serait traitée de façon très différente de la femme travaillant sous juridiction provinciale.

• 1955

Deuxièmement, à ce niveau-là, on ne dit pas clairement dans le projet de loi que l'employeur ne pourra pas intervenir avec son médecin à lui. C'est inquiétant.

Troisièmement, il n'y a pas de disposition dans votre projet de loi qui permettrait d'obliger un employeur à réorganiser le poste de travail. Ce serait laissé à sa propre initiative. Je vous sou mets que les chauds frissons de la solidarité des employeurs vis-à-vis des femmes enceintes ne se rend pas jusque-là. On est obligé d'avoir certaines lois pour faire respecter cela.

Je voulais faire quelques commentaires là-dessus. Je suis peut-être mal informé, je n'ai peut-être pas lu le texte comme il le faut, je n'ai peut-être pas lu le bon texte, mais si vous avez un projet dans la machine à saucisses, j'aimerais l'avoir rapidement pour qu'on puisse savoir s'il est acceptable. Concernant nos quatre recommandations à la page 4, je vais demander à Carole de vous expliquer ce qu'on veut dire par ces termes.

**Mme Carole Gingras (directrice du Service de la condition féminine, Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec):** D'abord, j'aimerais souligner qu'actuellement, dans la loi fédérale, à l'article 5, on parle de l'élaboration d'un plan. On indique ce qu'on entend retrouver dans le rapport qui sera présenté par l'employeur. On parle des objectifs qui seraient atteints dans la réalisation de l'équité et de l'échéancier. On parle donc de la faisabilité du plan.

Selon notre expérience québécoise, si on ne prévoit pas dans la loi les analyses qui doivent être faites en vue de l'élaboration du plan, il nous semble quasiment impensable qu'on puisse retrouver l'aspect qualitatif de l'élaboration du plan.

[Translation]

legislation, in the very near future. We have not seen it, and we have not heard about it. It is something completely new to us. What I have seen and read was far from meeting the Quebec provisions under Act-42 and Act-17, an Act respecting occupational health and safety. This Quebec statute has specific provisions covering pregnant women and women who are nursing. Women can require that their work be reorganized so as to ensure that there is no danger to themselves or to their baby. Where reorganization is impossible, on the recommendation of the woman's doctor, she is entitled to stop working and receive 90% of her net salary for the entire period required by her physician. At the end of this period, if a woman cannot return to work for other reasons, the provisions of the Unemployment Insurance Act apply.

In the federal minister's proposals that I saw, unemployment insurance would start as soon as a woman stopped working. In other words, women working in Quebec under federal jurisdiction would be penalized. They would be treated differently from women working for a body that comes under provincial jurisdiction.

Secondly, the Bill does not stipulate clearly that the employer could not call upon its physician. That is disturbing.

Third, there is no provision in your Bill that would require an employer to reorganize the duties of a position. That would be left up to the employer's own initiative. I would submit that the employer's friendly feelings of solidarity toward pregnant women would not go that far. We must have legislation to get this right respected.

I just wanted to make those points. I may be misinformed, or I may have read the document incorrectly or read the wrong document, but if you have a proposal in the works, I would like to see it quickly so that we can determine whether or not it is acceptable. With respect to our four recommendations on page 4 of the summary, I will ask Carole to explain what we mean.

**Mrs. Carole Gingras (Director, Status of Women Division, (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec):** First of all, I would like to mention that at the moment, the federal Act provides for the preparation of a plan in Section 5. It states what should be included in this report to be presented by the employer. There is reference to the timetable and the objectives that would be achieved in the employment equity plan. So mention is made of the plan's feasibility.

From our experience in Quebec we have found that if the Act does not stipulate the types of analyses that must be conducted in developing the plan, it is virtually impossible to take the qualitative factor into account.

[Texte]

Qu'est-ce que cela veut dire? Au niveau fédéral, beaucoup de rapports ont été faits par les employeurs au niveau des effectifs. On indiquait le nombre de femmes, le nombre de membres de communautés culturelles et ainsi de suite. Il y avait beaucoup de ces exercices statistiques dans les rapports. On parlait des écarts salariaux et tout.

Pour ce qui est de l'analyse du système d'emploi, c'est comme si cela n'avait pas été prévu. Très, très peu d'employeurs ont vraiment fait l'effort d'examiner leurs politiques d'embauche, leur organisation du travail, les promotions en emploi, les programmes de formation, enfin toutes leurs politiques. Si on n'examine pas ce qui existe actuellement pour voir si cela a un impact sur les groupes cibles, dans les mesures qu'on va élaborer pour le plan, on va oublier le volet qualitatif, parce que tout ce volet-là n'est pas prévu dans la loi.

Qu'est-ce qu'on entend par l'analyse de la disponibilité de la main-d'œuvre? Souvent, quand on fait l'exercice des effectifs de l'entreprise, on oublie de regarder le bassin de main-d'œuvre par rapport à chacun des groupes cibles. Il faut voir combien on en retrouve et combien sont disponibles sur le marché du travail. Dans notre expérience, on s'est rendu compte qu'entre les deux, on arrive à se fixer des objectifs et que souvent, ces objectifs font en sorte qu'on maintient les ghettos d'emploi pour chacun des groupes cibles. Quand on regarde les rapports sommaires qui ont été produits par Emploi et Immigration, on se rend compte que les plans d'équité n'ont pas eu de résultats vraiment concrets pour l'avancement des groupes cibles visés par la loi.

On a beau avoir la plus belle loi au monde, si on n'a pas prévu le préalable à l'élaboration du plan, on va retrouver des morceaux par ci par là, dans chacun des plans, et cela ne conviendra pas nécessairement aux besoins des groupes visés par la loi.

**Mme Bertrand:** À la première page, vous parlez des analyses que vous faites de l'application de la loi. Vous dites que, dans les entreprises, il y a des pratiques et des règles ayant des effets d'exclusion sur les membres des groupes cibles. Donnez-moi des exemples de ces pratiques et règles. Vous êtes très catégoriques là-dessus.

**Mme Gingras:** Oui, c'est très catégorique. C'est d'ailleurs pour cela qu'on a sorti, au Canada et aux États-Unis, la notion de la discrimination systémique. Je reviens au système d'emploi. À partir du moment où vous avez des conditions d'admissibilité à un emploi—par exemple, vous devez avoir telle taille pour avoir accès à un emploi de policière ou pour occuper un poste de chauffeur quelconque—, vous excluez dès le départ des groupes visés par la loi. Automatiquement, ces règles-là font qu'on n'atteint pas l'équité en emploi. Au Québec, on a vu beaucoup de pratiques de ce genre. Souvent, ce n'est pas volontaire. On n'a pas vraiment fait l'exercice de regarder l'impact de nos règles et pratiques dans l'entreprise, et on se rend compte que, bien souvent, c'est camouflé et très peu évident.

[Traduction]

What does that mean? At the federal level, many reports were prepared by employers analyzing the workforce. They stated the number of women, the number of members of cultural communities, and so on. There were many of these statistical exercises in the reports. There was reference to wage differences, and so forth.

As far as employment systems analysis goes, there almost seems as though no provisions were made for this period. Very, very few employers have really tried to look at the hiring policies, the way in which they organize the work, their promotions, their training programs—in other words all their policies. If no study is made of the current policy to determine whether in the measures to be introduced under the plan, there will be an impact on the target groups, we will disregard the qualitative aspect. There is no provision for this aspect in the Act.

What do we mean by worker availability? Often, when studies are made of a firm's workforce, employers forget to look at the pools of workers for each of the target groups. They should determine how many there are and how many are available for work. We have found that employers manage to set objectives and that often they are such that employment ghettos are maintained for each target group. When we look at these summary reports prepared by Employment and Immigration, we see that the employment equity plans have not really produced concrete results in advancing the target groups mentioned in the Act.

It's all very well to have the best Act in the world, but if we have not stated what must be done before a plan is developed, a piecemeal approach will be taken in all the plans, and this will not necessarily meet the needs of the groups covered by the Act.

**Mrs. Bertrand:** On the first page of the summary, you refer to your analyses of the way in which the Act has been applied. You say that firms have practices and rules that tend to exclude members of target groups. Give me some examples of these practices and rules. You're very categorical on this point.

**Mrs. Gingras:** Yes, we are very categorical on this point. This is in fact the source of the concept of systemic discrimination that has come out in Canada and the United States. I come back to the employment system. Once certain conditions are laid down for eligibility for a position—for example you have to be of a certain height in order to be a police officer or a chauffeur—the groups covered under the Act are excluded from the outset. These rules automatically mean that employment equity is not achieved. We have seen many practices of this type in Quebec. Often, there is no express intent to discriminate. Firms have not really looked at the impact of their rules and practices, and we often find that discriminatory practices are hidden, and quite invisible.



[Text]

[Translation]

• 2000

Je vous rappelle qu'on a dépassé le stade de la discrimination directe. À cette époque, il y a plusieurs années, quand on regardait les conventions collectives, on voyait deux listes d'ancienneté. Ce ne sont pas de bons souvenirs, mais cela a déjà existé. À l'époque, on disait: C'est discriminatoire. Par la suite, avec des systèmes beaucoup plus sophistiqués, sont apparues des exigences, des conditions d'exercice qui font que, par ricochet, dans tel ou tel type d'emploi, vous ne retrouvez pas, entre autres, les femmes. Est-ce que c'est un hasard? Sûrement pas. On s'est aperçu, avec les analyses qu'on a effectuées dans différentes entreprises, ou qu'on n'a pas effectuées parce qu'on n'arrive pas à les faire dans certains cas parce que les employeurs ne le veulent pas, qu'on se retrouve avec des exclusions. Cela a un impact direct sur la discrimination à l'égard des groupes cibles.

**M. Godbout:** Je peux vous donner trois exemples puisque vous en demandez: l'industrie minière souterraine; au Québec, mais pas beaucoup dans le reste du Canada, on retrouve des femmes en emploi dans les mines à ciel ouvert, pour certains métiers spécifiques; dans la construction, il y a un déséquilibre remarquable et remarqué, de même que dans les fonderies. En fait, on retrouve un peu le même phénomène dans l'industrie lourde.

**Mme Gingras:** Les pompières.

**M. Godbout:** On peut sortir des industries lourdes pour aller dans les services. Je prendrai l'exemple des agences de sécurité. Sur 15,000 travailleurs et travailleuses dans les agences de sécurité au Québec, il y a à peu près 600 femmes.

**Mme Bertrand:** N'y a-t-il pas chez ces employeurs un souci pour la sécurité de la femme et peut-être aussi un certain respect pour la femme? Travailler dans les mines souterraines, ce n'est quand même pas facile. Ce n'est pas facile même pour les hommes. C'est peut-être attribuable à un certain respect à l'endroit des femmes.

**M. Godbout:** Je serais surpris que ce soit leur premier souci. Connaissant bien l'industrie, je me souviens. . .

**Mme Bertrand:** Pourquoi pas? Pourquoi toujours en vouloir aux employeurs, monsieur Godbout?

**M. Godbout:** Non, je ne leur en veux pas du tout. Je me souviens qu'il y a quelques années à peine, il était à peu près impensable d'accepter qu'une femme descende sous terre. C'était dangereux et il pouvait arriver des accidents. C'était un sort qui pouvait tomber sur l'industrie. On ne recule pas de plusieurs années. Dans les mines à ciel ouvert, c'est différent.

Vous nous demandiez des exemples d'endroit où il y a des absences marquées de femmes. C'en est.

**Mr. Skelly:** A number of employers have come before the committee suggesting that employment equity not be a bargainable item between trade unions and employers, and a number of trade unions have come before the committee and suggested that, yes, because of the impact of employment equity on issues like seniority, training, and those kinds of things, at least the impact should be bargainable.

I would remind you that we have gone beyond the phase of direct discrimination. There was a time, a number of years ago, when collective agreements included two seniority lists. These are not good memories, but these practices did exist. We said at the time that they were discriminatory. Subsequently, with much more sophisticated systems, it was found that the eligibility requirements for particular jobs were such that they indirectly excluded women, among others. Some employers would not allow us to analyze their firms, but where we were able to make our analyses, we found that some groups were excluded. This has a direct impact on discrimination against target groups.

**Mr. Godbout:** I can give you three examples, since you asked for them. There is the underground mining industry; in Quebec, but very little elsewhere in Canada, there are women working in open-pit mines, in certain specific trades. There's also construction, where the unbalance is remarkable and has been noticed, and there are also smelting works. A similar phenomenon appears in heavy industry.

**Ms Gingras:** Women firefighters.

**Mr. Godbout:** We could leave the heavy industrial sector and turn to services. I will just mention the example of security agencies. Of a total of 15,000 security agents in Quebec, only about 600 of them are women.

**Ms Bertrand:** Might these employers not be showing concerns for women's safety and also perhaps showing some respect for women? Working in underground mines is not an easy job. It's not easy even for men. The situation you describe may be explained because employers are showing respect for women.

**Mr. Godbout:** I would be surprised to find that that is their first concern. I'm quite familiar with the industry, and I remember. . .

**Ms Bertrand:** Why not? Why do you always blame employers, Mr. Godbout?

**Mr. Godbout:** No, I'm not blaming them at all. I remember that just a few years ago, it was almost unthinkable that a woman would go underground. It was dangerous and there could be accidents. That was something that could befall the industry. This was not that many years ago. The situation is different in open-pit mines.

You asked for examples of industries where women are noticeably absent. That is one.

**M. Skelly:** Un certain nombre d'employeurs ont comparu devant le comité pour nous dire que l'équité en matière d'emploi ne devrait pas faire l'objet de négociations entre les syndicats et les employeurs. Par ailleurs, un certain nombre de syndicats nous ont dit qu'au moins l'incidence de l'équité en matière d'emploi devrait faire l'objet de négociations à cause des répercussions sur des questions comme l'ancienneté, la formation, etc.

[Texte]

How do you see employment equity legislation fitting into the bargaining process?

**M. Godbout:** Nous croyons qu'il est fondamental que les règles du jeu soient établies en fonction de la volonté des parties. Cela doit se négocier, et le syndicat doit être dans le coup. On a entendu les deux côtés de la médaille. Certains disent que cela ne devrait pas être négociable. Certains autres employeurs disent que cela ne devrait pas être légiférable. À un moment donné, il faut décider. Au Québec, nous avons l'expérience avec la Charte. Comme vous le savez, les programmes d'équité en emploi sont prévus dans la Charte. On retrouve le travail au niveau des partenaires, qui sont les syndicats et les entreprises, qui ont à discuter de l'orientation, de la vitesse de croisière du programme, etc. Je pense que c'est inévitable. C'est la seule façon d'atteindre le but. Dans de tels programmes, la volonté est importante. Le coercitif est peut-être exigé, mais l'incitatif est important aussi.

• 2005

**Mr. Skelly:** In terms of bargaining, it's been suggested by some groups that if employment equity becomes a part of the bargaining process, then it may be possible for unions to demand employment equity concessions in favour of, say, increased wages or benefits or increased pension provisions. Do you see that as a concern in terms of the bargaining process?

**M. Godbout:** On pourrait prendre ce raisonnement-là pour l'ensemble des lois à caractère «social». Selon nous, il doit y avoir des lois, des balises qui doivent être respectées et qui doivent imposer les règles du jeu. Les parties ont la responsabilité de s'asseoir, de les mettre en place et de les faire fonctionner de la façon la plus compétente possible. Ayant vécu l'expérience de plusieurs négociations où la discussion portait sur l'équité, que ce soit vis-à-vis des femmes ou des autres groupes cibles visés par la loi fédérale, je ne peux pas voir comment on pourrait nous imposer de prendre cette avenue. Cette avenue ne serait pas acceptée longtemps par les membres, parce que notre objectif n'est pas celui-là.

**Mme Gingras:** En ce qui concerne la négociation collective, il est très important que les partenaires soient associés dès le début pour qu'ils puissent se suivre tout au long de la démarche. Vous faites référence à un système qui est en place depuis nombre d'années. On a des pratiques et une façon de fonctionner. Cela va loin, l'équité en emploi. On remet en question toute la gestion des ressources humaines, toute l'organisation du travail. C'est profond. On a négocié des règles et on s'est donné des orientations avec le temps. Si les syndicats sont associés au processus du début à la fin, on va pouvoir négocier et s'entendre sur ce qu'il y a moyen de faire quant aux besoins du milieu de travail. Il est clair que, d'une entreprise à l'autre, le plan est différent.

**Une voix:** Les membres doivent être impliqués.

**Mme Gingras:** C'est cela. Non seulement le syndicat comme comité au niveau de la négociation, mais aussi les membres de l'unité ou des unités d'accréditation visées par le plan doivent suivre de près tout le processus en vue de l'élaboration du plan.

[Traduction]

D'après vous, comment la Loi sur l'équité en matière d'emploi devrait-elle jouer dans le processus de négociation?

**Mr. Godbout:** We think it is crucial that the rules of the game be established according to what the parties want. Employment equity must be negotiated, and the union must be involved. We have heard both sides of the coin. Some say that it should not be negotiable. Some other employers say that it should not be covered in legislation. At some point, we have to make a decision. We have some experience with the Charter in Quebec. As you know, the Charter provides for employment equity programs. The work is done by the two partners—the unions and businesses—who have to discuss the program's focus, speed of implementation and so on. I think this is inevitable. It is the only way of achieving the objective. Willingness to act is very important in programs of this type. The stick may be required, but the carrot is important as well.

**M. Skelly:** Certains groupes ont dit que si l'équité en matière d'emploi est incluse dans le processus de négociation, les syndicats auront peut-être la possibilité de laisser tomber certaines demandes d'équité en matière d'emploi en faveur d'une augmentation de salaire ou d'avantages sociaux, ou de dispositions de régime de retraite améliorées. Est-ce quelque chose qui vous inquiète par rapport au processus de négociation?

**Mr. Godbout:** The same logic could be applied to all social legislation. We think there must be laws, guidelines that must be respected and that must lay down the rules of the game. It is up to the parties to sit down and establish these guidelines and make them work as effectively as possible. I have been involved in a number of negotiations where employment equity was discussed, whether with respect to women or the other target groups mentioned in the federal act, and I fail to see how we could be forced into such an approach. It would not be accepted for very long by our members, because that is not our objective.

**Ms Gingras:** In collective bargaining, it is very important that partners be involved together from the beginning, so that they can watch what each other is doing throughout the process. You are referring to a system that has been in place for a number of years. We have certain practices and a way of working. Employment equity goes very far. We are calling into question the entire way in which human resources are managed, and the way in which work is organized. It is something that runs very deep. We have negotiated certain rules, and we have established approaches over time. If unions are involved in the process from the beginning to the end, we will be able to negotiate and agree on what can be done to meet the needs of a particular workplace. Obviously, employment equity plans vary from one firm to another.

**An hon. member:** Members should be involved.

**Ms Gingras:** Not only the union, as represented by the bargaining team, but also the members of the unit or units covered by the plan should be closely involved in the process of developing an employment equity plan.



[Text]

Au Québec, on a vécu des expériences de projets pilotes de programmes d'accès à l'égalité. Dans le secteur privé, il y a plusieurs milieux qui n'ont pas vraiment voulu associer certains syndicats à la démarche des plans. À ce moment-là, quand un employeur s'amène pour implanter les mesures qu'il a lui-même déterminées, souvent le milieu les rejette. On ne comprend pas d'où cela vient. On ne comprend pas la logique et l'importance de cela. Au bout de cela, il y a un cul-de-sac.

On discute des relations de travail, qui sont des affaires profondes. Il faut donc associer tous les partenaires. C'est sont les syndicats qui ont négocié. On ne comprend pas comment on ne les implique pas de façon systématique.

**Mr. Skelly:** Thank you.

**M. Langlois (Manicouagan):** Monsieur Godbout, mesdames, bienvenue au Comité. C'est très agréable de vous revoir, particulièrement Clément qui a passé plusieurs années sur la Côte-Nord.

J'aimerais vous reporter à la page 3 de votre mémoire.

**M. Godbout:** Du mémoire ou du résumé?

**M. Langlois:** Du résumé, je m'excuse. J'aimerais m'attarder un peu sur la première recommandation qui se lit comme suit:

... d'intensifier ses efforts auprès du Québec pour harmoniser les réglementations applicables à l'équité en matière d'emploi et ce, particulièrement par rapport à l'approche québécoise.

• 2010

Vous allez comprendre qu'il n'est pas très facile, par les temps qui courent, d'intensifier nos efforts auprès du gouvernement du Québec. Abstraction faite de cette remarque un peu humoriste, j'aimerais vous demander de m'expliquer un peu ce que vous voulez dire par «par rapport à l'approche québécoise».

**M. Godbout:** On peut vous expliquer rapidement l'approche québécoise, mais ce qu'on demande d'abord, c'est que les gouvernements canadien et québécois tentent d'avoir un minimum de cohésion et d'harmonisation dans les règlements concernant tel programme qui sera d'une importance capitale pour nous, au cours des années à venir, en matière d'équité en emploi.

Par les temps qui courent... Si les temps couraient, les choses n'iraient pas trop mal. On a passablement de problèmes, et vous avez raison de signaler que cela n'est pas très facile. Cependant, au Québec, la Charte apporte un certain nombre de données et la loi fédérale en apporte un certain nombre d'autres. Avec la Charte du Québec, la loi fédérale et la notion contractuelle, cela devient assez compliqué pour un employeur. La chatte en perd un peu ses petits.

Quand il s'agit mettre un programme comme celui-là en application, il y a une préoccupation syndicale qui est aussi une préoccupation patronale: en matière d'équité en emploi, il faudrait au moins que les deux niveaux de gouvernement s'entendent sur un minimum de choses pour qu'il y ait le moins possible de casse-tête chinois là-dedans. C'est ce qu'on porte à votre attention.

**M. Langlois:** Lorsque vous vous réferez à l'approche québécoise, vous parlez particulièrement de la méthode québécoise de traiter des cas d'équité en emploi par la Charte.

[Translation]

In Quebec, we have had some experience with pilot projects for equal access programs. A number of private sector employers did not really want to have some of the unions involved in the plans. In such cases, when an employer tries to introduce measures he has determined on his own, often the employees reject them. They don't understand the reasons, logic and importance of such measures. So in the end, there is an impasse.

We talk about labour relations, which are very complex. All the partners must therefore be involved. Since it is the unions who have been involved in bargaining, we fail to see why they are not systematically involved.

**M. Skelly:** Merci.

**Mr. Langlois (Manicouagan):** I would like to welcome Mr. Godbout and our other witnesses. It is a pleasure to see you again, particularly Clément, who spent a number of years on the North Shore.

I would like to refer to page 3 of your brief.

**Mr. Godbout:** Of the brief or of the summary?

**Mr. Langlois:** Of the summary, excuse me. I would like to focus a little on your first recommendation. It reads as follows:

... to step up its efforts with the Quebec government to harmonize employment equity regulations, particularly to bring them in line with the approach used in Quebec.

You will understand that these days it's not very easy to step up our efforts with the Quebec government. If we leave aside this somewhat humorous comment, I would like you to explain what you mean when you say "in line with the Quebec approach".

**Mr. Godbout:** We could explain the Quebec approach quickly, but what we're asking first of all is for the Quebec and federal governments to try to get some consistency and harmonization in the regulations governing the employment equity program. This will be extremely important for us in the years ahead.

You spoke about the situation "these days"... If "these days" were to go by faster, things would not be too bad. We have quite a few problems, and you are right to point out that the situation is rather difficult. However, in Quebec, the Charter introduces a number of elements and the federal act introduces a number of others. It becomes quite complicated for employers to take into account the Quebec charter, the federal act and the contractual concept. They can't make heads or tails of it.

In implementing such a program, the union and the employer have one concern: in employment equity, at the very least, the two levels of government must agree on a minimum number of points to avoid as many headaches as possible. That is the point we would like to draw to your attention.

**Mr. Langlois:** When you refer to the Quebec approach, you are referring particularly to Quebec's way of handling employment equity cases under the Quebec charter.

[Texte]

**M. Godbout:** Oui. La Charte québécoise est un peu différente. Il y a dans la Charte des choses sur l'équité qui nous plaisent plus ou moins. Même la loi canadienne a peut-être de meilleures dents dans certains paragraphes ou certains chapitres. Par contre, il y a la question des nombres. Au Québec, c'est 50 et 100,000\$. Ici, c'est 100 et 200,000\$. L'entreprise type au Québec, c'est la petite et moyenne entreprise. La grande entreprise diminue un peu partout en termes de nombre, et c'est vrai dans l'ensemble du Canada. Ce n'est pas seulement pour poser une question de 50 et 100, pour dire qu'on est en négociation. C'est pour tenir davantage compte de la réalité.

Nous présentons un mémoire au nom de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec. On aurait eu de la difficulté à proposer une approche colombienne. Est-ce qu'il y aurait moyen que les gouvernements ou les gens qui rédigent les lois ou les réglementations cherchent à mieux les harmoniser pour qu'on ait un programme plus efficace et plus réalisable?

**M. Langlois:** Il y a des groupes qui nous ont suggéré. . .

**Mme Lauraine Vaillancourt (vice-présidente de la Fédération des travailleurs du Québec):** Cela va plus loin. On va même jusqu'à dire que tous les travailleurs et travailleuses devraient être sous le même régime. On se demande comment il se fait que le gouvernement, quand il est employeur, veut soustraire ses employés à la loi. On se dit que c'est incompatible. Quand c'est l'État qui est l'employeur, ses employés devraient être assujettis à la même loi, ce qui n'est pas le cas présentement.

**M. Langlois:** Je vous ferai remarquer qu'on ne vous a pas encore questionnés sur votre première recommandation.

**Mme Gingras:** Il y a un autre élément. Mettez-vous à la place d'un employeur. On va prendre la démarche québécoise avec la démarche fédérale. Un employeur qui va se chercher un contrat au gouvernement fédéral. . .

**M. Godbout:** Télé-Métropole.

**Mme Gingras:** . . . par exemple Télé-Métropole, s'engage à réaliser l'équité en emploi selon les règles établies par le fédéral. Ce même employeur va frapper à la porte du gouvernement du Québec. Il va se chercher une subvention de 100,000\$. Il doit faire un programme d'accès à l'égalité—ce n'est pas le même terme—, avec des obligations différentes de celles du fédéral, avec des délais différents, avec l'approche québécoise et les systèmes que j'ai expliqués. De plus, il y a la Charte et la réglementation. Cela devient une espèce de casse-tête. À un moment donné, c'est tellement compliqué et tellement différent d'un niveau à l'autre que je me dis: Tu ne fais pas grand-chose au bout de cela; tu passes ta vie à faire des rapports ici et là; tu calcules combien il y en a. Cela n'a pas de sens. Ce n'est pas cela.

Il faut se rappeler les objectifs de la Loi sur l'équité en matière d'emploi qu'on a adoptée au fédéral et au Québec. Les mots sont différents. C'est le minimum. Est-ce qu'on parle d'équité en emploi ou de programmes d'accès à l'égalité au départ? En ce qui concerne l'obligation contractuelle, on a souligné la question du nombre d'employés, mais il y a aussi tous les rapports qu'on exige aux deux niveaux. Il ne faut pas oublier qu'il y a des employeurs qui sont sous une double juridiction, compte tenu des programmes.

[Traduction]

**Mr. Godbout:** Yes. The Quebec charter is a little different. We find some of the provisions of the Quebec charter on employment equity less than satisfactory. Even the Canadian legislation may be stronger in some of its provisions. However, there is the question of thresholds. In Quebec, it's 50 employees and \$100,000. In the federal legislation, it is 100 and \$200,000. Most businesses in Quebec fall within the small and medium-sized category. Throughout the province, there are fewer and fewer large companies, and this is true in Canada generally as well. It is not just a matter of having 50 or 100 in order to hold negotiations. We should be trying to take the actual situation more into account.

We are presenting a brief on behalf of the Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec. It would have been hard for us to propose the Columbian approach be used. Is there some way that governments or people who draft legislation or regulations could try to harmonize them better so that we could have them a more effective, feasible program?

**Mr. Langlois:** Some groups have suggested. . .

**Ms Lauraine Vaillancourt (Vice-Président, Fédération des travailleurs du Québec):** It goes further than that. We actually say that all workers should come under the same system. We wonder why it is that the government does not want the act to apply to its employees. We think this omission does not make sense. When the government is the employer, its employees should be subject to the same legislation as other employees. That is not the case at the moment.

**Mr. Langlois:** I would point out that we have not yet asked you any questions about your first recommendation.

**Ms Gingras:** There is another point. Put yourself in the employer's position. We will look at the Quebec procedure and the federal procedure together. An employer who tries to get a contract from the federal government. . .

**Mr. Godbout:** Such as Télé-Métropole.

**Ms Gingras:** . . . such as Télé-Métropole undertakes to implement employment equity according to the federal government's regulations. The same employer then knocks on the Quebec government's door for a grant of \$100,000. The employer must offer an equal access program—the terminology is different—involving different obligations and deadlines from those required by the federal government. In addition, there is the Charter and the regulations. So it becomes a real puzzle. At some point, it's so complicated, and the requirements are so different for the two levels of government that people could decide that they were really not achieving much, that they were spending their life writing various reports and counting heads. They may decide that it makes no sense, that there is no point in it all.

We must remember the objectives of the employment equity legislation passed by the federal government and by the Quebec government. The terms are different. That's the least of it. To start with, are we talking about employment equity or equal access programs? With respect to contractual requirements, we mention the issue of the number of employees, but there are also all the reports required by the two levels of government. We should also remember that some employers, because of the programs, come under both jurisdictions.



[Text]

• 2015

Cela n'a aucun sens. On a de la misère à se suivre. Il est fondamental que vous vous parliez entre paliers de gouvernement pour nous faciliter la tâche et surtout pour faciliter l'atteinte des objectifs de cette loi.

**M. Langlois:** J'ai lu avec beaucoup d'intérêt et très attentivement votre dernière recommandation à la page 3 du résumé. Vous dites que les plans d'équité en emploi doivent faire l'objet d'une consultation et d'une entente entre les parties concernées. Vous avez bien dit «consultation». Vous n'utilisez pas tout de suite le mot «négociation».

**M. Godbout:** D'accord.

**M. Langlois:** Je crois comprendre que vous savez qu'il est nécessaire de discuter de ces choses entre syndicats et employeurs avant qu'elles soient enchâssées dans des conventions collectives.

**M. Godbout:** C'est l'approche que vous adoptez avec les employeurs lorsque vous arrivez avec un programme semblable. Vous consultez les employeurs et ensuite, vous faites votre nid, comme on dit. Vous avez raison, on souhaite une telle consultation.

**M. Langlois:** J'aurais de la difficulté à être d'accord que soit incluse dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi l'obligation d'inscrire cela dans les conventions collectives.

**M. Godbout:** D'accord, mais il ne faudrait pas non plus qu'un projet de loi sur l'équité en matière d'emploi inodore, incolore et insipide. À un moment donné, il va falloir un minimum de balises pour faire en sorte que les parties connaissent les règles du jeu qui leur sont imposées. À partir de là, les parties, après consultation, s'assoient pour négocier les modalités.

Vous avez été un employeur pendant un bout de temps. Vous avez même négocié avec la Fédération. Je pense que vous savez de quoi on parle. Dans ce sens-là, on est consultés, on connaît les règles du jeu et on négocie afin qu'elles entrent en application selon nos modes et nos traditions dans chacune de nos entreprises.

**Le président:** Merci, monsieur.

You have had experience negotiating employment equity provisions in Quebec. What, if any, difficulties have there been with respect to seniority rules in collective agreements when negotiating employment equity provisions? How have you overcome those difficulties?

**M. Godbout:** C'est une bonne question. En effet, ce n'est pas facile. Dans le secteur privé de notre économie, l'ancienneté est la seule tradition à laquelle on peut s'accrocher un peu. La sécurité d'emploi s'appelle l'ancienneté. Les années de service chez un employeur, la proportion des années de service devraient augmenter la sécurité d'emploi, etc.

C'est pour cela qu'on parlait tout à l'heure d'être informé et d'être impliqué. Lorsque les syndicats sont bien informés de ce qui se passe et sont impliqués dans le processus dès sa conception et que les travailleurs et les travailleuses que nous représentons sont impliqués dans les débats et les discussions, il devient beaucoup plus facile de se donner, à l'intérieur, des mécanismes d'application des clauses d'ancienneté et des chapitres favorisant l'équité.

[Translation]

It makes no sense. People have trouble finding their way through it all. The two levels of government must talk to each other to make our job easier and particularly to help achieve the objectives of the legislation.

**Mr. Langlois:** I read with a great deal of interest and very carefully your final recommendation on page 3 of the summary. You say that the parties concerned must consult and agree on employment equity plans. You did talk about "consultation". You do not use the word "negotiation".

**Mr. Godbout:** Right.

**Mr. Langlois:** I understand you know that these matters must be discussed by unions and employers before they are included in collective agreements.

**Mr. Godbout:** This is the approach you use with employers in a case of programs of this type. You consult the employers, and then you cut your cloth accordingly. You're right, we want such a consultation.

**Mr. Langlois:** I would have trouble agreeing to include in the Employment Equity Act a requirement that this subject be included in collective agreements.

**Mr. Godbout:** All right, but a bill on employment equity must not be completely innocuous and toothless either. At some point, we need a minimum number of guidelines to ensure that the parties know the rules of the game. Subsequently, after consultation, the parties sit down to negotiate the terms and conditions of the program.

You were an employer for a certain period. You even negotiated with the federation. I think you know what we are talking about. We are consulted, we know the rules of the game and we negotiate so that they are applied in a manner in keeping with the traditions of each firm.

**The Chairman:** Thank you, Mr. Godbout.

Vous avez déjà négocié des dispositions d'équité en matière d'emploi au Québec. Quelles difficultés y a-t-il eu par rapport à la règle d'ancienneté dans les conventions collectives au cours de la négociation des dispositions concernant l'équité en matière d'emploi? Comment avez-vous surmonté ces problèmes?

**Mr. Godbout:** That's a good question. It was not easy, in fact. In the private sector of our economy, seniority is the only somewhat stable tradition. Job security is otherwise known as seniority. The years of service with an employer should increase one's job security, and so on.

That is why we were talking earlier about being informed and being involved. When unions are properly informed about what is happening and are involved in the process from the outset and when the workers we represent are involved in the discussions and debates, it becomes much easier to find ways to apply the seniority clauses and the equity provisions.

[Texte]

Cela devient très difficile lorsque les hommes et les femmes qu'on représente n'ont pas été impliqués dès la conception et dans le processus même. À ce moment-là, toutes sortes d'inquiétudes montent à la surface. Cela oblige les syndicats à beaucoup de dialogue et à beaucoup de discussions avec ses membres. Finalement, le tout passe à travers un mécanisme de discussion, d'échange et de décisions qui sont prises en assemblées. Les décisions sont bien prises et elles sont bonnes pourvu que l'éclairage et la participation soient complets et réels.

Selon nos expériences, lorsque le travail a été bien fait à partir du début et que l'objectif est compris et senti, les réticences sont beaucoup moins grandes. Lorsque ce processus n'est pas enclenché dès le début, les réticences sont plus grandes et les mesures peuvent même être rejetées.

• 2020

C'est là une façon, pour le mouvement syndical, de faire le travail de son mieux, mais il a besoin d'outils, c'est-à-dire de consultation et d'information; il doit être capable d'informer ses membres. On avoue que c'est compliqué, mais on réussit assez bien quand la collaboration est là, quand l'employeur est ouvert et prêt à discuter des mécanismes et quand les gens ne se sentent pas vulnérables devant cela. Quand ils sentent que ce sont plutôt la sécurité et l'équité qui sont visées, le débat change beaucoup. Mais il faut beaucoup d'échanges. Il faut un syndicat et une entreprise qui ont l'esprit assez ouvert pour échanger dans les moindres détails tout au long du processus, y compris sur les problèmes et les objections qu'on peut rencontrer.

**Le président:** Je vous remercie pour votre présentation et vos réponses.

**M. Langlois:** Juste une seconde. Je voudrais dire aux représentants de la FTQ que les recommandations qu'ils nous font cadrent dans les objectifs que le Comité s'est fixés en faisant la révision. On sait qu'il y a des choses qui doivent être modifiées dans la loi. Donc, le Comité va regarder très attentivement vos recommandations. J'aimerais aussi vous dire qu'on s'excuse de vous avoir invités un peu tard. On aurait pu avoir la gentillesse de vous inviter un peu plus tôt dans le processus, mais le fait que vous soyez là est positif. Je vous remercie beaucoup.

**M. Godbout:** Nous avons noté l'heure tardive de l'invitation, bien sûr, mais nous nous sommes rendus. Je voudrais répéter que, s'il y a des choses qui sont en train de se préparer en matière de retrait préventif, on voudrait en être bien informés pour ne pas faire d'erreurs d'interprétation. Vous nous le direz.

**Le président:** Merci encore une fois.

Members of the committee may know that the Native Women's Association of Canada is not appearing this evening and so we're proceeding immediately with the Communications and Electrical Workers of Canada. I understand that only one of their representatives is with us, but we would be delighted to have her come forward.

Welcome to the committee. We're very pleased to have you.

[Traduction]

It becomes very difficult when the men and women we represent have not been involved from the beginning and in the process itself. In that case, all sorts of concerns come to the fore. The preferred approach requires that unions have many discussions with their members. In the end, meetings are held where the issues are discussed and decisions are made. The decisions made are the right ones, provided there was genuine and full information and participation.

We have found from experience that when things are properly done from the beginning, and when people understand the objective, there is much less reticence. When this does not happen from the outset, there is much more reluctance, and the proposed measures can actually be rejected.

That is one way, for the trade union movement to do its work as best as it can, but it needs tools, i.e. consultation and information tools; it must be able to inform its members. We admit it is complicated, but work can be done when we have co-operation, when the employer is open and prepared to discuss mechanisms and when people do not feel vulnerable because of all that. When they feel that it is rather a matter of safety and equity, it changes the debate considerably. But there has to be a lot of exchanges. Both the union and the employer must be open-minded enough to explain their problems and objections to the smallest detail during the whole process.

**The Chairman:** Thank you for your presentation and your answers.

**Mr. Langlois:** I would like to take a minute to tell the FTQ representatives that their recommendations are within the scope of the objectives of our comprehensive review. We know things have to be modified in the Act. So the committee will look at your recommendations very closely. I would also like to apologize on behalf of the committee for the late invitation. We could have been kind enough to invite you a little earlier during the process, but the fact that you're here is positive. Thank you very much.

**Mr. Godbout:** Of course, we have noted the lateness of the invitation, but we managed to be here. I would like to repeat that if anything is brewing in terms of precautionary cessation of work we would like to be well informed in order not to make any error of interpretation. You will let us know.

**The Chairman:** Once again, thank you.

Les membres du comité savent peut-être que l'Association des femmes autochtones du Canada ne va pas comparaître ce soir. Nous allons donc passer immédiatement au Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada. Je crois comprendre qu'il n'y a qu'une seule représentante de ce syndicat ici aujourd'hui, mais nous sommes ravis de la recevoir.

Bienvenue à notre comité. Nous sommes très heureux de vous recevoir.



[Text]

**Ms Patricia Blackstaffe (Assistant to the President, Communications and Electrical Workers of Canada):** First of all, I'd like to talk some about our union, just to give you a sense of who we are.

The Communications and Electrical Workers of Canada represents 40,000 members across Canada, largely in the telephone industry but also in the manufacturing industry, largely electronics and electrical equipment. In the last decade we have made several gains in the area of employment equity initiatives, but employment equity programs are somewhat different. It's an area that we've worked with for some time, even prior to the legislation coming into play.

Because of our previous activities, we were one of the unions involved in the consultation process with Employment and Immigration back in 1985, so we have some considerable history with this issue, both working with the department, working with our members, and working with our employers, trying to negotiate this. I guess back five and a half years, when we were talking with Employment and Immigration, we had a number of concerns about the legislation that they were proposing to be introduced. Essentially, we have found in these five years that most of our concerns were borne out, but now we actually have concrete experience we can talk about as to why there are problems with the legislation.

• 2025

I'm going to cover five key areas where we believe the legislation should be amended this time around to make it more effective. The first is in the area of coverage. We believe, first of all, that the legislation should fully cover all of the federal Public Service. After all, with the pay equity legislation introduced in the majority of Canada's provinces, the provincial governments have always made the legislation apply to them first, then extended it to the private sector. To us this seems an obvious way to go. It shows a real commitment on the part of the government that they are prepared to do something themselves in this area. That would be our first area of amendment.

In addition, we believe it should cover federal contractors. One of the problems with the Federal Contractors Program is that there's really no way to enforce it. The majority of employers we represent are either covered by the employment equity legislation or the Federal Contractors Program. We've come at it from both angles in terms of trying to make gains with those employers.

I would have to say it is exceedingly difficult with both to get any kind of gains, but with federal contractors it's even harder. One time we took a demand for the establishment of an equality committee to the negotiating table, and the employers said they wanted absolutely nothing to do with it. We told them that this is now a policy of the federal government, and they were a major federal government supplier. They said this just didn't concern the union at all.

[Translation]

**Mme Patricia Blackstaffe (adjointe au président, Syndicat des travailleurs et des travailleuses en communication et en électricité du Canada):** Tout d'abord, j'aimerais vous parler un peu de notre syndicat, pour vous donner une idée de ce nous sommes.

Le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communication et en électricité du Canada compte 40,000 membres qui travaillent principalement dans le secteur des télécommunications, mais également dans l'industrie de la fabrication des produits électroniques et électriques. Depuis 10 ans, nous avons fait plusieurs gains en matière d'initiatives d'équité en matière d'emploi, mais ce n'est pas tout à fait la même chose pour ce qui est des programmes d'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi nous préoccupe depuis longtemps, c'est une question qui nous préoccupait même avant l'entrée en vigueur des mesures législatives.

En raison de nos activités passées, nous avons été l'un des syndicats qui ont participé aux consultations avec Emploi et Immigration en 1985. Nous avons donc pas mal d'expérience dans ce domaine, pour avoir négocié à la fois avec le ministère, nos membres et nos employeurs. Il y a cinq ans et demi, lors des consultations avec Emploi et Immigration, nous avions certaines préoccupations relativement au projet de loi envisagé. Essentiellement, au cours de ces cinq années, la plupart de nos préoccupations ont été confirmées, mais aujourd'hui notre expérience nous permet de dire exactement pourquoi cette loi pose des problèmes.

J'aimerais aborder avec vous les cinq points sur lesquels nous estimons qu'il faudrait modifier la loi afin qu'elle soit plus efficace. Le premier concerne la portée de la loi. Tout d'abord, nous croyons que la loi devrait s'appliquer à toute la fonction publique fédérale. Après tout, lorsque la plupart des gouvernements provinciaux ont adopté leurs mesures législatives sur la parité salariale, elles se sont toujours appliquées d'abord à leurs employés puis à ceux du secteur privé. Ce devrait être évident. Cela atteste de l'engagement réel du gouvernement à faire quelque chose dans ce domaine. C'est la première modification que nous apporterions.

Par ailleurs, nous croyons que les sous-traitants du gouvernement fédéral devraient être visés, eux aussi, par la loi. L'un des problèmes avec le Programme de contrats fédéraux, c'est qu'il n'a pas force de loi. La plupart des employeurs que nous représentons sont visés soit par la Loi sur l'équité en matière d'emploi, soit par le Programme de contrats fédéraux. C'est donc sous ces deux angles que nous tentons de faire des gains avec ces employeurs.

Je dois dire qu'il est extrêmement difficile de faire quelque gain que ce soit d'un côté ou de l'autre, mais c'est encore plus difficile pour ce qui est des sous-traitants du gouvernement fédéral. Un jour nous avons exigé à la table de négociations qu'un comité sur l'égalité soit mis sur pied, et les employeurs ont dit qu'ils ne voulaient absolument rien savoir de cela. Nous leur avons dit que c'était dorénavant une politique du gouvernement fédéral et qu'ils étaient un

## [Texte]

We went as far as phoning the chief executive officer of that company, who had signed a certificate of commitment with the federal government saying they were an employment equity employer, but when it came to negotiating any kind of initiatives with the union, they simply weren't prepared to do it.

We had no way to put any pressure on them. We contacted Employment and Immigration, but we didn't get a lot of support from them in terms of pressure on this employer. They certainly didn't take the employer off the contractor list to the federal government. I understood that this was the whole point of the Federal Contractors Program. It didn't work with this employer. I don't know how many others it hasn't worked with, but I suspect a number.

The second key area we believe should be amended is the area of negotiations. Unions should be required to negotiate this with their employers. Right now, there's this language saying the employers should be required to consult with their unions, their employees. It simply isn't enough. Again, we've had experience in so-called consulting with employers. Basically, they will give you something and ask for your thoughts. They may give you 24 hours to do it, and it may be quite a detailed, complicated piece of information. You can't possibly respond in 24 hours. You give your due consideration over a longer period of time and come back with that. They give you five reasons why they can't do it. You come back with more reasons why they should consider doing it. They just return and say they're not going to; they're going to do exactly what they anticipated doing right from the start, before they began consulting with you. That's essentially the experience most unions have with consultation with their employers.

To back up the importance of the requirement to negotiate employment equity programs with employers, the law requires that unions negotiate terms and conditions of service on behalf of their members. The law requires that. Any good employment equity program worth its salt is going to require changes to terms and conditions of service that are in the collective agreement, a legal document. It doesn't make any sense to us that we're not required to negotiate with employers on this issue.

In fact, some employers have approached us to use this legislation as an excuse to deviate from that legal document, the collective agreement. They've actually proposed wording in the collective agreement to say they support employment equity initiatives, and to that end, both the union and the employer will deviate from the collective agreement in order to initiate employment equity initiatives. As far as we're concerned, that's not what employment equity—or affirmative action, as we prefer to call it—is all about.

## [Traduction]

fournisseur principal du gouvernement fédéral. Ils ont répondu que cela ne concernait tout simplement pas le syndicat. Nous sommes même allés jusqu'à téléphoner au président-directeur général de cette société qui avait signé une attestation d'engagement à respecter l'équité en matière d'emploi avec le gouvernement fédéral, mais lorsqu'est venu le moment de négocier des initiatives avec le syndicat, l'employeur n'était tout simplement pas prêt à le faire.

Nous avons dû exercer des pressions. Nous avons communiqué avec les fonctionnaires d'Emploi et Immigration, mais ils ne nous ont pas tellement aidés à exercer des pressions auprès de cet employeur. Ils n'ont certainement pas enlevé cet employeur de la liste des sous-traitants du gouvernement fédéral. Je croyais que c'était le but du Programme de contrats fédéraux. Cela n'a tout simplement pas fonctionné avec cet employeur. Je ne sais pas avec combien d'employeurs cela n'a pas fonctionné, mais je suppose qu'ils doivent être assez nombreux.

Le deuxième point auquel, selon nous, des modifications devraient être apportées est celui des négociations. Les syndicats devraient être tenus de négocier des projets d'équité en matière d'emploi avec leurs employeurs. À l'heure actuelle, la loi oblige les employeurs à consulter leurs syndicats, leurs employés. Mais cela ne suffit pas. Encore une fois, nous avons eu de mauvaises expériences au cours de prétendues consultations avec des employeurs. Par exemple, les employeurs nous proposent quelque chose et nous demandent ce que nous en pensons. Ils nous donnent 24 heures pour réagir à ce qui est parfois une proposition détaillée, complexe. Nous ne pouvons pas réagir en 24 heures. Il nous faut plus de temps pour examiner la proposition et revenir avec des recommandations. Ils nous donnent cinq raisons pour lesquelles ils ne peuvent y donner suite. Nous leur donnons d'autres raisons pour lesquelles ils devraient le faire. Ils nous répondent tout simplement qu'ils n'en feront rien, qu'ils feront exactement ce qu'ils avaient prévu faire depuis le départ, avant même qu'ils nous consultent. Voilà essentiellement en quoi consiste l'expérience de consultation de la plupart des syndicats avec leurs employeurs.

Pour montrer jusqu'à quel point il serait important d'exiger que les programmes d'équité en matière d'emploi soient négociés avec les employeurs, la loi exige que les syndicats négocient les conditions d'emploi au nom de leurs membres. C'est la loi qui l'exige. Tout bon programme d'équité en matière d'emploi digne de ce nom exigera des changements aux conditions d'emploi contenues dans la convention collective, document légal. Pour nous, il est insensé que nous ne soyons pas tenus de négocier ces questions avec les employeurs.

En fait, certains employeurs ont même essayé d'utiliser la loi pour s'écarter de ce document légal, la convention collective. Ils ont même proposé d'inclure dans la convention collective un libellé disant qu'ils appuient les initiatives d'équité en matière d'emploi et qu'afin de faire progresser le dossier de l'équité en matière d'emploi, l'employeur et le syndicat conviennent de s'écarter des dispositions de la convention collective. À notre avis, cela n'a rien à voir avec l'équité en matière d'emploi—ou l'action positive, expression que nous préférons pour décrire ce programme.



[Text]

Finally, we believe unions should be required to negotiate this because we have found that where employers have agreed to sign a letter of understanding with us on establishing an equality committee... By the way, this is the way we believe negotiations should go. You should negotiate a letter of understanding saying an equality committee will be established, which will then develop a plan, oversee implementation of the plan, and monitor the plan. In that way, all the parties affected will be involved right from the start and all the way through.

• 2030

Where we have employers who have signed such a letter of understanding with us we have found there haven't been any funds allowed or any time for this committee to meet. So in most cases, although not all, the letters of understanding have been completely ineffective.

All these reasons lead us to believe that the only way we're going to get any real movement from employers is to actually require them to negotiate with their unions.

A third issue that's a very important one is access to information. Again, there's no requirement within the legislation to make information available to unions when negotiating employment equity plans or trying to negotiate employment equity initiatives. This is an area where further documentation is needed in order to have some of those discussions with the employers. Without that access to information, you are perhaps unable to do so in a completely effective way.

A point in the legislation that highlights the inadequacy of this access to information is the one that requires, in one of the clauses, that the employer—only the employer—develop an employment equity plan, but nowhere does the legislation require that the employer show that plan to its employees or its union. It's ridiculous. The plan affects the employees of the workplace and they don't even have the right to see the plan.

Fourth, the issue of enforcement is absolutely critical. You can't have something if you don't have anybody to enforce it. I'm sure many people who have come to see you have told you about the confusion between the role of the Employment Equity Branch of the Canadian Human Rights Commission and that of Employment and Immigration Canada. Those roles need to be clarified.

If it will be the Canadian Human Rights Commission that gets the responsibility, then it should be given adequate resources to carry out its mandate. There aren't sufficient resources to ensure this legislation is enforced.

Additionally, the body responsible for overseeing the implementation of this legislation should be required to approve plans, assess programs, and monitor results. It must also be able to provide the necessary educational support and its general support to both unions and employers when they're trying to develop and implement plans.

[Translation]

Enfin, nous croyons que les syndicats devraient être tenus de négocier ces questions, car nous avons constaté que lorsque les employeurs ont accepté de signer une lettre d'entente avec nous pour créer un comité chargé de l'équité en matière d'emploi... Au fait, c'est ainsi, d'après nous, que les négociations devraient se dérouler. Il nous faudrait négocier une lettre d'entente stipulant la création d'un comité de l'équité en matière d'emploi chargé d'élaborer un plan et de surveiller la mise en oeuvre de ce plan. Ainsi, toutes les parties intéressées auraient leur mot à dire dès le départ et tout au long du processus.

Nous avons constaté que lorsque les employeurs signent une lettre d'entente dans laquelle ils conviennent de créer des comités mixtes chargés de l'équité en matière d'emploi, ils ne leur accordent pas de fonds, ni un moment où se réunir. Donc, dans la plupart des cas, les lettres d'entente sont tout à fait inefficaces.

Pour toutes ces raisons, nous sommes arrivés à la conclusion que le processus de négociation collective représente la seule façon d'obtenir des employeurs qu'ils changent vraiment leur façon de procéder.

Une autre question très importante est celle de l'accès à l'information. Là encore, la loi n'oblige pas l'employeur à fournir des renseignements au syndicat lors de la négociation de plans ou de initiatives d'équité en matière d'emploi. Or, sans l'accès à ces renseignements, le syndicat ne peut négocier de façon efficace.

Pour vous montrer jusqu'à quel point les dispositions de la Loi relative à l'accès à l'information sont inefficaces, cette loi stipule que l'employeur—et seulement l'employeur—est tenu d'élaborer un plan d'équité en matière d'emploi, mais elle n'oblige pas l'employeur à remettre ce plan à ses employés ni à son syndicat. C'est ridicule. Les employés n'ont même pas le droit de voir le plan qui les touche directement.

Quatrièmement, la question de l'exécution est tout à fait critique. Il ne peut y avoir équité en matière d'emploi si personne n'est là pour en assurer l'application. Je suis certaine que bien des gens qui ont comparu devant votre comité vous ont parlé de la confusion entre le rôle de la Direction de l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne et celui d'Emploi et Immigration Canada. Ces rôles doivent être clarifiés.

Si c'est la Commission des droits de la personne qui en est responsable, celle-ci devrait alors avoir les ressources nécessaires pour mener à bien son mandat. À l'heure actuelle, les ressources sont insuffisantes pour assurer l'application de la loi.

Par ailleurs, l'organisme responsable de l'exécution de la loi devrait approuver tous les plans, évaluer périodiquement les programmes et en contrôler les résultats. Il doit disposer des ressources qui lui permettront de jouer ce rôle et de fournir des services de consultation et d'éducation tant aux syndicats qu'aux employeurs.

[Texte]

Again, something we pointed out to officials of Employment and Immigration Canada as they were developing the legislation was that they claimed all one had to do was make the employers publicize the employment figures in their workplaces and they would be so embarrassed if their figures were bad each year that of course they would implement employment equity. We said the approach wouldn't work and five years later we know it doesn't work. Something else has to be done to ensure there's an enforcement mechanism for employers in order to implement this legislation.

Right now, there's a penalty if employers don't file annual employee figures. That's ridiculous. This is a piece of legislation that requires employers to enforce employment equity and there should be a financial penalty if employers don't enforce employment equity, not if they don't submit figures to the federal government annually.

The final point we believe is important is the need for minimum standards; the establishment of what it means to develop an employment equity plan. Minimum standards also have to be required of employers while they're developing such a plan. We believe the legislation has to require this.

Of course there should be flexibility; every workplace is different, every situation is different, and there has to be considerable flexibility. But within this context, employers have to be required to identify barriers to the full participation of target groups in their work forces. They must be required to establish goals and timetables for removal of those barriers and for the integration of members of the target groups within their work forces.

When it comes to minimum standards, I've listed a number of them in our brief, but to give you an example of several standards, we would suggest that some minimum standards would address the recruitment requirements of employees, training programs provided, apprenticeship programs provided, hours of work and schedules, organization of work, impact of seniority provisions, provision of child care services, and compensation.

• 2035

Just to highlight one of these issues, as far as we're concerned no employment equity plan is a true employment equity plan if it doesn't have equal pay for work of equal value contained within it. We believe the legislation should have a reference to the equal pay for work of equal value provisions in the Canadian Human Rights Act just as the Canada Labour Code does. It should be cross-referenced and that requirement should be made of employers as they implement employment equity plans.

To conclude, I would like to say that this was an initiative that certainly raised a lot of hopes of target group members, and in some instances it actually contributed to allowing some small initiatives in the area of employment equity over the

[Traduction]

Lorsqu'ils préparaient le projet de loi, les fonctionnaires d'Emploi et Immigration Canada prétendaient qu'il suffirait d'obliger les employeurs à publier les chiffres relatifs à l'emploi dans leur entreprise et que le simple embarras de celles dont le bilan serait défavorable au moment de la divulgation des chiffres suffirait à leur faire prendre sans délai les mesures qui s'imposent dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. Nous leur avons dit que cela ne marcherait pas, et cinq ans plus tard, nous savons que ça ne marche pas. D'autres mesures doivent être prises pour veiller à ce qu'il y ait un mécanisme d'exécution permettant de s'assurer que les employeurs appliquent vraiment l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.

À l'heure actuelle, une amende est imposée aux entreprises qui ne présentent pas de statistiques annuelles concernant l'emploi. Cela est ridicule. Nous parlons d'une mesure législative qui exige que les employeurs appliquent un plan d'équité en matière d'emploi; les employeurs contrevenants devaient donc être frappés d'une amende quand ils n'appliquent aucun plan d'équité en matière d'emploi, et non pas lorsqu'ils ne présentent pas de statistiques annuelles au gouvernement fédéral.

Le dernier point important pour nous est celui des normes minimales. Il faut prévoir des normes minimales pour l'établissement d'un plan d'équité en matière d'emploi. Les employeurs qui établissent un tel plan devraient avoir à respecter des normes minimales. À notre avis, la loi devrait l'exiger.

Nous comprenons que la formule doit être suffisamment souple pour que les entreprises élaborent des plans bien adaptés à leur situation. Mais ces plans doivent quand même mettre en évidence les obstacles à la pleine participation des membres des groupes-cibles. Les employeurs devraient être tenus d'établir des objectifs et des dates limite pour la suppression de ces obstacles et l'intégration des membres des groupes-cibles.

Vous trouverez dans notre mémoire une liste de toutes ces normes minimales, mais pour vous en donner quelques exemples, des normes minimales devraient être établies en ce qui concerne le recrutement des employés, les programmes de formation, les programmes d'apprentissage, les heures de travail et les horaires, l'organisation du travail, l'impact des dispositions concernant l'ancienneté, les services de garde d'enfants et la rémunération.

Nous estimons qu'un plan d'équité en matière d'emploi n'en est pas vraiment un s'il ne prévoit pas un salaire équivalent pour un travail équivalent. La Loi sur l'équité en matière d'emploi doit faire mention de la parité salariale prévue dans la Loi canadienne sur les droits de la personne à l'instar du Code canadien du travail. Les employeurs devraient être tenus de respecter la parité salariale lorsqu'ils appliquent leur plan d'équité en matière d'emploi.

Pour conclure, j'aimerais dire que cette initiative a certainement soulevé beaucoup d'espoir chez les membres des groupes-cibles et que, dans certains cas, elle a permis que de modestes initiatives dans le domaine de l'équité en matière



[Text]

last five years, but not nearly enough. We would suggest that these amendments are absolutely critical to ensure that this legislation fulfils the expectations that were raised by the initial introduction of it.

Thank you. I'd be happy to answer any questions.

**The Chairman:** Thank you very much indeed. There will be some questions, and Mr. Nunziata is first.

**Mr. Nunziata (York South—Weston):** You indicate that you would like to see the legislation require employers to negotiate employment equity. I assume by that that your union is prepared to negotiate seniority.

**Ms Blackstaffe:** Absolutely. We do it all the time.

**Mr. Nunziata:** To what extent do you do it at present?

**Ms Blackstaffe:** For example, in a major employer where we have an established equality committee that's been sitting for the last seven years, we have implemented what we call a qualifications development program, which has ensured that women who have had previously and predominantly female jobs within that employ have the right to transfer temporarily into largely male-dominated jobs. Then they have the right to bid on jobs in the predominantly male bargaining unit. If they come out of this qualifications development program, which is essentially training on the job, if they have succeeded, then they have the right to bid on jobs.

In developing this initiative we've had to look at seniority. We've had to look at it in a number of ways. We've had to look at strengthening it in some instances and changing other things that we have previously considered a strength. We've had to agree to change that, but we believe that is what you need to do in order to truly implement employment equity.

For example, what we've done as a way of strengthening seniority under an employment equity initiative is if either parent is off for paid maternity, paternity, or adoption leave, in those instances we believe seniority should be accumulated while they're not at work. That is not currently the case amongst many employers.

**Mr. Nunziata:** We've had other witnesses appear before this committee. Just last week we had the president or the chairman of the Advisory Council on the Status of Women, and she was fairly adamant. She believes that seniority is a direct impediment to employment equity.

You spoke of this particular initiative involving women. What about the other designated groups? Would your union, for example, be prepared to waive seniority in order to allow an aboriginal person to advance in a particular organization? Or would your union be prepared to negotiate away seniority in return for a particular employer allowing visible minorities to be hired in advance and not demoted or laid off? Would your union members support having existing workers with

[Translation]

d'emploi soient prises au cours des cinq dernières années, mais cela est loin d'être suffisant. Les modifications que nous proposons sont à notre avis tout à fait essentielles si l'on veut s'assurer que la loi répond aux attentes qu'elle a suscitées lorsqu'elle est entrée en vigueur.

Merci. C'est avec plaisir que je répondrai à vos questions.

**Le président:** Merci. Il y aura effectivement des questions, et M. Nunziata sera le premier intervenant.

**M. Nunziata (York-Sud—Weston):** Vous dites vouloir que la loi oblige les employeurs à négocier l'équité en matière d'emploi. Dois-je en déduire que votre syndicat est prêt à négocier l'ancienneté.

**Mme Blackstaffe:** Absolument. C'est ce que nous faisons constamment.

**M. Nunziata:** Dans quelle mesure le faites-vous à l'heure actuelle?

**Mme Blackstaffe:** Par exemple, chez un gros employeur où nous avons un comité d'équité en matière d'emploi depuis les sept dernières années, nous avons mis sur pied ce que nous appelons un programme de perfectionnement des compétences au titre duquel des femmes qui occupent un emploi à prédominance féminine peuvent être mutées temporairement dans des emplois à prédominance masculine. Par la suite, elles ont droit de poser leur candidature pour des emplois dans l'unité de négociation à prédominance masculine. Si elles réussissent le programme de perfectionnement des compétences, qui est essentiellement une formation sur le tas, elles ont alors le droit de postuler pour ces emplois.

Lorsque nous avons mis sur pied cette initiative, il nous a fallu examiner l'ancienneté. Nous l'avons examinée sous plusieurs angles. Dans certains cas, nous l'avons renforcée, et dans d'autres, nous avons dû changer d'autres éléments qui étaient considérés comme des points forts auparavant. Nous avons dû accepter de changer cela, mais nous croyons que cela est nécessaire lorsque l'on veut vraiment appliquer l'équité en matière d'emploi.

Pour vous donner un exemple de la façon dont nous avons renforcé l'ancienneté dans le cadre d'une initiative d'équité en matière d'emploi, si l'un ou l'autre parent est en congé payé de maternité, de paternité ou d'adoption, nous estimons qu'il devrait accumuler de l'ancienneté alors qu'il est absent du travail. Cela n'est pas le cas à l'heure actuelle chez de nombreux employeurs.

**M. Nunziata:** D'autres témoins ont comparu devant notre comité. La semaine dernière, nous recevions la présidente du Conseil consultatif sur le statut de la femme. Elle a été assez catégorique. Elle estime que l'ancienneté constitue un obstacle direct à l'équité en matière d'emploi.

Vous nous avez parlé de cette initiative particulière qui touche aux femmes. Mais qu'en pensent les autres groupes désignés? Par exemple, votre syndicat serait-il prêt à renoncer à l'ancienneté afin de permettre à un autochtone d'avoir une promotion au sein d'une entreprise? Ou est-ce que votre syndicat serait prêt à renoncer à l'ancienneté pour qu'un employeur donné recrute en priorité des membres des minorités visibles plutôt que de les rétrograder ou les mettre

[Texte]

seniority being laid off in advance of any of the designated individuals from within any of the designated groups?

**Ms Blackstaffe:** Happily that hasn't been an issue we've had to face at this point.

First of all I would say that the whole issue of seniority is one that's raised by employers more than it is by unions. Those of us who are seriously trying to negotiate employment equity initiatives are having to look at our seniority clauses.

Secondly, the reasons seniority was implemented in the first place and was introduced as something that unions saw as important to negotiate were because we were trying to protect people who were previously discriminated against, people who might in some say be injured or older than the new workers and might not be able to function at as fast a rate as the new workers. Initially that was the intent of seniority clauses.

In reality now there are issues. . . Yes, we have to look at it, and in fact we've already done that. We don't waive seniority totally, but there are conditions under which we're prepared to change seniority provisions in order to ensure that all members of the target groups have access to places they've not previously had access to.

• 2040

**Mr. Nunziata:** You seem to want to go part way. If your union is truly committed to employment equity, I would expect you to say that to show your commitment, the union is prepared, for the sake of those within the designated groups, to waive seniority to give those people an opportunity. I'm sure the statistics will show that with your particular union, it's dominated by white men.

**Ms Blackstaffe:** The majority are white males but 40% of our members are women and many of those are minority women. You don't hand over everything in the collective bargaining process; you look at every issue and see how this can be applied. Employers are responsible for hiring. Unions have nothing to do with it. When you look at the work force, what you find is that there may be plenty of women there and they haven't been moved into the traditionally male jobs, but there aren't many aboriginals, minorities or disabled people. We've been trying to negotiate on behalf of those members we do represent, many of whom have been disabled on the job. Employers try to kick them out. They don't want them employed. We want them maintained on the job and that accommodation be made for them, but the employer doesn't.

**Mr. Nunziata:** But as a matter of principle, if an employer were to start hiring aboriginal people, minorities and more women, and then there was a major lay-off, these people would be the first to go. In a circumstance such as

[Traduction]

à pied? Les membres de votre syndicat seraient-ils d'accord pour que les travailleurs qui ont de l'ancienneté soient mis à pied avant un membre d'un des groupes désignés?

**Mme Blackstaffe:** Heureusement, nous n'avons pas encore eu à faire face à un tel problème jusqu'à présent.

D'abord, je vous dirai que cette question de l'ancienneté est soulevée beaucoup plus souvent par les employeurs que par les syndicats. Ceux parmi nous qui tentons sérieusement de négocier des initiatives d'équité en matière d'emploi devons examiner les dispositions relatives à l'ancienneté.

Ensuite, si des dispositions relativement à l'ancienneté ont été mises en place et considérées comme quelque chose d'important qui valait la peine d'être négocié par les syndicats, c'est que nous tentions de protéger les gens qui avaient été victimes de discrimination, les travailleurs qui auraient été blessés ou qui seraient plus âgés que les nouveaux travailleurs et qui ne seraient peut-être pas en mesure de travailler aussi rapidement que ces derniers. Voilà pourquoi nous avons négocié au début ces dispositions relatives à l'ancienneté.

En réalité, il y a des questions. . . Oui, nous devons nous pencher sur cette question et en fait, nous l'avons déjà fait. Nous ne renonçons pas totalement à l'ancienneté, mais il y a certaines conditions pour lesquelles nous sommes prêts à changer les dispositions relatives à l'ancienneté afin de veiller à ce que tous les membres des groupes-cibles aient accès aux emplois auxquels ils n'avaient pas accès précédemment.

**M. Nunziata:** Il semble que vous ne vouliez faire qu'une partie du chemin. Si votre syndicat s'est vraiment engagé à appliquer l'équité en matière d'emploi, vous devriez dire que pour prouver votre engagement, votre syndicat est prêt, dans l'intérêt de ceux qui sont membres de ces groupes désignés, à renoncer à l'ancienneté pour donner une chance à ces personnes. Je suis certain que selon les statistiques, votre syndicat est dominé par des hommes de race blanche.

**Mme Blackstaffe:** La majorité de nos membres sont des hommes de race blanche, mais 40 p. 100 de nos membres sont des femmes et bon nombre d'entre elles sont membres d'une minorité. On ne cède pas tout dans le processus de négociations collectives; il faut examiner toutes les questions et voir ce que l'on peut faire. Les employeurs sont responsables de l'embauchage. Les syndicats n'ont rien à voir avec cela. Si l'on regarde la main-d'oeuvre, on s'aperçoit qu'il y a peut-être beaucoup de femmes—qui n'ont pas été promues dans des emplois traditionnellement occupés par des hommes—mais il n'y pas beaucoup d'autochtones, de membres d'une minorité ou d'handicapés. Nous essayons de négocier au nom des membres que nous représentons, et bon nombre d'entre eux ont été blessés au travail. Les employeurs essaient de s'en débarrasser. Ils ne veulent pas les garder. Nous voulons qu'ils gardent leur emploi et qu'on s'adapte à leur situation, mais l'employeur ne le veut pas.

**M. Nunziata:** Mais en principe, si un employeur voulait commencer à embaucher des autochtones, des minorités et davantage de femmes, et qu'il y avait un licenciement important, ces personnes seraient les premières à partir.



[Text]

that, would your union be prepared to waive seniority, allow these people to remain employed and have others with more seniority to be laid off, others who are not within the designated groups? To me, that would show a true commitment to employment equity on behalf of your union.

**Ms Blackstaffe:** First of all, if there was a commitment from the employer for us to hire those target group members, then we'd look at it. But until they are actually in the work force, there's very little we can do, and it turns out that there aren't many of them in the work force. We have some minorities but not a huge number. It turns out that most of the target groups are not at the place of work.

**Mr. Nunziata:** I won't press the point, but we've had other unions before us and I get the clear impression that they want their cake and they want to eat it too. They are all gung-ho for employment equity but when it comes time to put their money where their mouths are, they're not prepared to say these are the employment practices that...what's the wording there?

Under section 4 there's a requirement, a duty on the part of employers to identify and eliminate each of the employer's employment practices not otherwise authorized by a law that results in employment barriers against persons in designated groups. To me, it seems that seniority is one of those barriers.

**Ms Blackstaffe:** Seniority is one of about 20 we list. If it's the 20th issue, then we'll look at it as the 20th issue. There are many others.

**Mr. Nunziata:** But if it's a barrier, you should agree to remove it. If you want us to put teeth in the legislation, if you want to make these things mandatory, then surely you would agree that seniority is a barrier, and if we make this mandatory, employers will be required to remove it.

**Ms Blackstaffe:** What I talked about was the importance of requiring employers to look at these issues and consider making adaptations. Our union has been prepared to do that and has done it. I know of many other unions in the same position. That's all we've said, that the flexibility needs to be with the employer, with the unions, at any given workplace because every situation is different.

**Mr. Nunziata:** Thank you.

**Mr. Skelly:** I don't know why my colleague would like unions to state that they're willing to have employees pay the price for employers' past systemic discrimination. My understanding of your brief and your response to the original questions was that unions are willing to make accommodations, whether based on seniority or other things, in order to achieve employment equity, but I wonder why workers should pay the price for systemic discrimination that has taken place in the past.

I wonder about the process. You mentioned the joint equality committee that is part of the bargaining process to achieve employment equity with one of your major employers. Has this joint equality committee dealt with the issue of seniority in terms of lay-offs?

[Translation]

Dans de telles circonstances, votre syndicat serait-il prêt à renoncer à l'ancienneté, à permettre à ces gens de garder leur emploi tandis que d'autres qui ont plus d'ancienneté mais qui ne font pas partie de ces groupes désignés seraient mis à pied? À mon avis, cela témoignerait de l'engagement réel de votre syndicat à l'égard de l'équité en matière d'emploi.

**Mme Blackstaffe:** Tout d'abord, si l'employeur s'engageait à embaucher ces membres des groupes cibles, alors nous examinerions cette possibilité. Mais en attendant, nous ne pouvons pas faire grand-chose, car il y en a très peu qui travaillent. Nous avons quelques membres de minorités, mais ils ne sont pas nombreux. La plupart des groupes cibles ne sont pas sur le marché du travail.

**M. Nunziata:** Je ne veux pas insister, mais d'autres syndicats ont comparu devant notre comité et m'ont donné clairement l'impression qu'ils voulaient tout avoir. Ils sont très enthousiastes lorsqu'il s'agit d'équité en matière d'emploi, mais lorsque le moment vient de joindre le geste à la parole, ils ne sont pas prêts à déterminer les règles et usages en matière d'emploi... quel est le texte exact ici?

D'après l'article 4, l'employeur est obligé de déterminer et de supprimer les règles et usages en matière d'emploi non d'autre part autorisés par une règle de droit dans les cas où ils font obstacle à la carrière de membres des groupes désignés. Il me semble que l'ancienneté constitue un de ces obstacles.

**Mme Blackstaffe:** L'ancienneté est un des quelque 20 obstacles que nous avons énumérés. Si c'est le vingtième, alors nous l'examinerons en vingtième lieu. Il y en a de nombreux autres.

**M. Nunziata:** Mais si c'est un obstacle, vous devriez convenir de l'éliminer. Si vous voulez donner du mordant à la loi, si vous voulez que l'équité en matière d'emploi soit obligatoire, alors vous conviendrez certainement que l'ancienneté constitue un obstacle que les employeurs doivent éliminer.

**Mme Blackstaffe:** J'ai parlé de l'importance d'exiger des employeurs qu'ils se penchent sur ces questions et envisagent des modifications. Notre syndicat est prêt à le faire et l'a fait. Je sais que bon nombre d'autres syndicats sont dans la même position. C'est tout ce que nous avons dit, que l'employeur et les syndicats doivent avoir une certaine souplesse, quel que soit le lieu de travail, car chaque situation est différente.

**M. Nunziata:** Merci.

**M. Skelly:** Je ne sais pas pourquoi mon collègue voudrait que les syndicats déclarent être prêts à faire payer aux employés le prix de la discrimination systématique qu'ont faite les employeurs par le passé. Si j'ai bien compris votre mémoire et votre réponse à la question qui vous a été posée, vous dites que les syndicats étaient prêts à faire des compromis, que ce soit sur l'ancienneté ou sur d'autres questions, pour en arriver à l'équité en matière d'emploi, mais je me demande pourquoi les travailleurs devraient payer pour la discrimination systématique qui était faite par le passé.

Je pose des questions au sujet du processus. Vous avez parlé du comité mixte chargé de l'équité en matière d'emploi établi dans le cadre du processus de négociation pour l'équité en matière d'emploi chez l'un de vos principaux employeurs. Ce comité s'est-il penché sur la question de l'ancienneté par rapport au licenciement?

[Texte]

**Ms Blackstaffe:** No, as I said, we haven't yet been faced with the issue of lay-offs, but it has dealt with the issue of seniority.

• 2045

We have found that the whole issue of employment equity is a very complex one. It's not something that can be dealt with as a whole in a regular set of negotiations.

Our idea is to have this ongoing committee overseeing the implementation development of a plan. First of all, employers are quite reluctant to establish such a committee. We have had a major employer for seven years and it's only gradually expanded its mandate, not because we haven't wanted its mandate to be extended, but because the employer has been reluctant for its mandate to be extended.

For example, it was only in the 1990 negotiations that they agreed, within the mandate of this committee, we could look at the employment equity reports the employer gave to the government. Prior to that it wasn't part of the mandate of the committee. So seniority has been one of the issues. That's where it has been discussed. That particular committee then makes recommendations to the main bargaining committee. All the people who are affected by it discuss whether this is an appropriate initiative to take. It turned out it was, and we were able to win it at the bargaining table.

So it's a fairly lengthy process but we feel that's the way to get people on board. You need to get your membership on board as well as the employer. We need to be working at both elements all the time.

**Mr. Skelly:** You mentioned the process of consultation that's required under the Employment Equity Act, and yet sometimes the process amounts to, "here's what we plan to do and you have 24 hours to respond." My understanding is that the employer is required to consult with you on the development of employment equity plans. That seems to be a more detailed process than 24 hours. Do you have access to those plans during the process of consultation?

**Ms Blackstaffe:** No. They're not required to show them to the unions or consult with them about development of the plans. It doesn't say that exactly. It says we should be required to look at the—

**The Chairman:** It says:

An employer shall, in consultation with such persons as have been designated by the employees to act as their representatives or, where a bargaining agent represents the employees, in consultation with the bargaining agent, implement employment equity

**Ms Blackstaffe:** It reads that way, but many employers develop plans that don't involve the employees at all. They say they're implementing employment equity.

**Mr. Skelly:** These are duties and they have nothing to do with the implementation of employment. Why have this plan if it has nothing to do with the implementation of employment equity?

[Traduction]

**Mme Blackstaffe:** Non, comme je l'ai dit, nous n'avons pas encore eu à faire face au problème de licenciement, mais le comité s'est penché sur la question de l'ancienneté.

Nous avons constaté que toute la question de l'équité en matière d'emploi est très complexe. Ce n'est pas une question que l'on peut régler globalement dans le cadre du processus normal de négociation.

Nous pensons que ce comité permanent devrait surveiller l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan. Tout d'abord, les employeurs sont peu enthousiastes lorsqu'il s'agit de créer un tel comité. Nous avons un comité mixte avec un employeur important depuis sept ans, et son mandat n'a été élargi que graduellement, non pas parce que nous ne voulions pas l'élargir, mais parce que l'employeur, lui, était peu disposé à le faire.

Par exemple, ce n'est qu'au cours des négociations de 1990 que l'employeur a accepté que dans le cadre de son mandat, le comité examine les rapports d'équité en matière d'emploi qu'il avait remis au gouvernement. Auparavant, cela ne faisait pas partie du mandat du comité. L'ancienneté a donc été l'une des questions abordées. C'est dans ce contexte qu'on en a parlé. Ce comité fait ensuite des recommandations au principal comité de négociation. Toutes les personnes touchées par sa recommandation en discutent pour savoir s'il convient de prendre l'initiative préconisée. En l'occurrence, ce fut le cas, et nous avons réussi à obtenir cette concession à la table des négociations.

Il s'agit donc d'un processus assez long, mais nous croyons que c'est la façon de convaincre les gens. Ils faut convaincre nos membres tout comme nos employeurs. Nous devons travailler des deux côtés constamment.

**Mr. Skelly:** Vous avez parlé du processus de consultation qui était nécessaire en vertu de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et vous avez dit que parfois ce processus se résume à ceci: «Voici notre plan et vous avez 24 heures pour réagir». Je crois comprendre que l'employeur est tenu de vous consulter lorsqu'il élabore son plan d'équité en matière d'emploi. Il me semble qu'il s'agit d'un processus de plus de 24 heures. Avez-vous accès à ces plans pendant le processus de consultation?

**M. Blackstaffe:** Non. Ils ne sont pas tenus d'en faire part aux syndicats ni de les consulter au sujet de l'élaboration des plans. La loi ne l'énonce pas clairement. Elle stipule que nous devrions être tenus d'examiner...

**Le président:** La loi stipule ce qui suit:

En consultation avec les personnes que les salariés ont désignées pour les représenter ou avec l'agent négociateur des salariés lorsque ces derniers sont représentés par un agent négociateur, l'employeur réalise l'équité en matière d'emploi.

**Mme Blackstaffe:** C'est ce que la loi dit, mais bon nombre d'employeurs préparent des plans sans consulter les employés. Ils disent qu'ils réalisent l'équité en matière d'emploi.

**M. Skelly:** Il s'agit des obligations de l'employeur, et elles n'ont rien à voir avec la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Pourquoi avoir un tel plan s'il n'a rien à voir avec la réalisation de l'équité en matière d'emploi?



[Text]

**Ms Blackstaffe:** Well, they have a plan that they claim has something to do with employment equity, but if the union was involved they would say there were many other things that needed to be considered in a full employment equity plan. That is why we see the importance of having an enforcement agency that actually has minimum standards. They are evaluating and assessing whether any plan is truly an employment equity plan or merely window dressing, which is what we believe employers are getting away with at the moment.

**Mr. Skelly:** At our last meeting the Saskatchewan Wheat Pool came before the committee with its union representatives. They talked about how employment equity was initiated by the union, and then, as you suggested, the employment equity legislation came in. They've had an ongoing, fairly positive relationship. Are there any employers you're organized with that have taken that kind of a progressive approach?

**Ms Blackstaffe:** I've talked with the Saskatchewan Wheat Pool about it, and it is very, very comprehensive. We've never been able to achieve anything like that with any of our employers. It's not that we haven't tried.

**Mr. Skelly:** How many employers do you deal with?

**Ms Blackstaffe:** We have about 50 employers and probably 35 or 40 of them are covered by either the federal contractors policy or the employment equity legislation.

**Mr. Skelly:** The Wheat Pool people told us they've been asked to speak to employers' groups and union groups around the country about their proposals. Have they ever met with the employers you work for?

**Ms Blackstaffe:** Certainly not with any of our employers.

• 2050

**Mr. Halliday (Oxford):** I'm curious to know whether your own union as an employer feels it should be subject to the Employment Equity Act.

**Ms Blackstaffe:** I hadn't thought about that. We have our own affirmative action initiatives within the union, for sure. I wouldn't be opposed to it. We actually have an affirmative action plan within our union.

**Mr. Halliday:** Does that affirmative action plan include disabled people and other target groups?

**Ms Blackstaffe:** Yes. It's a broad-ranging plan that ranges from the membership involvement in all levels of the union up to hiring and up to the level of the executive board of the union.

**Mr. Halliday:** I assume from what you said that you feel we should have some mandatory targets that companies should be aiming for. If you have an employee who is a female and is also an aboriginal person and is also in a wheelchair, and represents the three target groups in a sense, how should that be handled? Should that person be deemed to give three points to the employer or should the employer choose among those three?

[Translation]

**Mme Blackstaffe:** Eh bien, ils prétendent que leur plan a quelque chose à voir avec l'équité en matière d'emploi, mais si le syndicat était consulté, il dirait qu'un plan d'équité en matière d'emploi devrait tenir compte de bien d'autres choses. Voilà pourquoi nous disons qu'il est important d'avoir un organisme d'exécution avec des normes minimales. Cet organisme doit être en mesure d'évaluer s'il s'agit vraiment d'un plan d'équité en matière d'emploi ou si ce plan n'est qu'une façade. À l'heure actuelle, nous croyons que les employeurs s'en tirent avec des plans façades.

**M. Skelly:** Lors de notre dernière séance, les représentants syndicaux de la Saskatchewan Wheat Pool ont comparu devant notre comité. Ils nous ont dit que c'est le syndicat qui avait pris l'initiative de l'équité en matière d'emploi et que par la suite, comme vous l'avez dit, la Loi sur l'équité en matière d'emploi était entrée en vigueur. Ce syndicat a des rapports continus et assez positifs avec l'employeur. Est-ce qu'il y en a parmi vos employeurs qui ont fait ce cheminement progressif?

**Mme Blackstaffe:** J'en ai parlé à la Saskatchewan Wheat Pool et il s'agit d'une initiative extrêmement détaillée. Nous ne sommes arrivés à quelque chose du genre avec aucun de nos employeurs. Ce n'est pas ce que nous avons tenté de faire.

**M. Skelly:** Vous négociez avec combien d'employeurs?

**Mme Blackstaffe:** Nous avons environ 50 employeurs et probablement 35 ou 40 d'entre eux sont visés soit par le programme de contrats fédéraux soit par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**M. Skelly:** Les représentants du Saskatchewan Wheat Pool nous ont dit qu'on leur avait demandé de parler de leurs propositions à des groupes d'employeurs et des groupes de syndicats au pays. Ont-ils déjà rencontré de vos employeurs?

**Mme Blackstaffe:** Ils n'ont certainement rencontré aucun de nos employeurs.

**M. Halliday (Oxford):** Je serais curieux de savoir si, en tant qu'employeur, votre syndicat s'estime visé par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

**M. Blackstaffe:** Je n'y avait pas pensé. Notre syndicat a ses propres initiatives en matière d'action positive. Je ne m'y opposerais pas. Notre syndicat a en fait un plan d'action positive.

**M. Halliday:** Ce plan d'action positive comprend-il les handicapés et d'autres groupes cibles?

**Mme Blackstaffe:** Oui. Notre plan englobe tous les membres de notre syndicat à tous les niveaux, jusqu'au conseil d'administration du syndicat.

**M. Halliday:** D'après ce que vous avez dit, je suppose que vous êtes d'avis qu'il devrait y avoir des groupes cibles obligatoires pour les sociétés. Qu'arrive-t-il si vous avez un employé qui représente les trois groupes cibles, disons que c'est une femme, une autochtone et qu'elle est en chaise roulante? Est-ce qu'on suppose que cette personne donnerait trois points à l'employeur, ou est-ce que l'employeur devrait choisir entre ces trois groupes cibles?

[Texte]

**Ms Blackstaffe:** Oh God, to me that's not very significant. First of all, it would be extremely rare. Secondly, it's just one person. So no matter how many people you have, if you only have one person, to count three doesn't make any sense to me. It's not something I've really given any consideration to.

**Mr. Halliday:** But there is significance to the number. Some plants may hire a lot of women and be up near the top but be way down in the area of disability. This would give some opportunity for employers to decide where to categorize somebody. Should they have the freedom to categorize an individual employee in whatever one of the four target groups they want?

**Ms Blackstaffe:** Right now it's self-selection. It's the individuals who say whether they are disabled, whether they are a minority group or part of any other target group.

**Mr. Halliday:** But from the point of view of records, where should they go, then? If a person is obviously in a wheelchair and she's an aboriginal and she's a woman, where should she be categorized? This is a little detail that we should obviously look at if we're going to have an act that works.

**Ms Blackstaffe:** First of all, let's hire more native people in the work force before we start taking that as a really serious issue. It's so minute.

**Mr. Halliday:** There are more disabled people in the aboriginal community than in the general population, so it would be an obvious thing. You could kill two birds with one stone if you were an employer anxious to do that.

**Ms Blackstaffe:** That would be wonderful. Let's see some of the employers doing that. That is all I can say. There are so few aboriginals and disabled people employed. Let's have more of both employed.

**Mr. Halliday:** That's what I'm saying, should we somehow make it an incentive for employers to hire those people. As very few are being hired, should we have some kind of a further incentive?

**Ms Blackstaffe:** You're picking out a special group. Right now the four categories are all lumped together.

**Mr. Halliday:** No, they're not lumped together, that's the point. They're all separated out in the statistics.

**Ms Blackstaffe:** They're separated out, but they are in fact all coming together under the employment equity legislation. If we then start dividing them into subcategories within that... I really hadn't thought about it. To me, it is far more significant that employers start opening up their work forces to these other target groups than that we try to figure out how they would identify somebody who fits in two or three categories.

**Mr. Halliday:** From the point of view of quality, in addition to the concept of numbers alone, should there be any recognition given to an employer who is willing to spend \$10,000 to make a workplace accessible for somebody who has a major disability?

**Ms Blackstaffe:** There's already some recognition. There are some special incentives from the government to adapt workplaces, particularly for the disabled. That came out in the budget last year.

[Traduction]

**Mme Blackstaffe:** Mon Dieu, pour moi ce n'est pas très important. Tout d'abord, ce serait extrêmement rare. Ensuite, il ne s'agit que d'une personne. Si on n'a qu'une personne, il ne fait aucun sens à mon avis d'en compter trois. Ce n'est pas vraiment une question à laquelle j'ai réfléchi.

**M. Halliday:** Mais ce chiffre a une importance. Certaines usines embauchent peut-être de nombreuses femmes mais très peu de handicapés. Cela pourrait permettre aux employeurs de décider dans quelle catégorie se trouve un employé. Devrait-il avoir la liberté de catégoriser un employé dans le groupe cible de son choix?

**Mme Blackstaffe:** À l'heure actuelle, ce sont les employés qui déclarent qu'ils sont handicapés, qu'ils sont membres d'une minorité visible ou qu'ils font partie de tout autre groupe cible.

**M. Halliday:** Mais pour les dossiers, à quel groupe est-ce qu'ils appartiennent alors? S'il s'agit d'une femme autochtone qui est en chaise roulante, de quel groupe cible fait-elle partie? C'est un petit détail qu'il nous faudra régler si nous voulons avoir une loi efficace.

**Mme Blackstaffe:** Tout d'abord, il faudrait qu'on embauche davantage d'autochtones avant de pouvoir commencer à dire qu'il s'agit d'un problème grave. Il y en a si peu.

**M. Halliday:** Il y a davantage de handicapés dans la collectivité autochtone que dans la population en général, alors ce serait assez évident. Un employeur pourrait faire d'une pierre deux coups.

**Mme Blackstaffe:** Ce serait merveilleux. Attendons de voir si des employeurs le feront. C'est tout ce que je peux dire. Il y a si peu d'autochtones et de handicapés qui ont un emploi. Tant mieux s'il y en a davantage de ces deux groupes qui ont un emploi.

**M. Halliday:** C'est ce que je veux dire, devrions-nous faire en sorte que ce soit un incitatif pour les employeurs d'embaucher ces personnes? Étant donné que très peu d'entre elles sont embauchées, devrait-il y avoir un autre incitatif?

**Mme Blackstaffe:** Vous choisissez un groupe spécial. À l'heure actuelle, les quatre catégories sont regroupées.

**M. Halliday:** Non, elles ne sont pas regroupées, justement. Elles sont séparées dans les statistiques.

**Mme Blackstaffe:** Elles sont séparées, mais en fait elles sont toutes regroupées dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Si nous commençons à les diviser en sous-catégories... Je n'y avais vraiment pas pensé. Pour moi, il est beaucoup plus important que les employeurs commencent à ouvrir leurs portes à ces autres groupes cibles que de se demander dans quelle catégorie ils placeraient une personne qui pourrait appartenir à deux ou trois groupes.

**M. Halliday:** Pour ce qui est de la qualité, en plus de la quantité, devrait-on reconnaître un employeur qui est prêt à consacrer 10,000\$ pour rendre un lieu de travail accessible à une personne qui a un handicap majeur?

**Mme Blackstaffe:** On le fait déjà dans une certaine mesure. Le gouvernement offre des incitatifs spéciaux pour qu'un employeur rende le lieu de travail accessible, particulièrement aux handicapés. Ces incitatifs ont été offerts dans le budget l'an dernier.



[Text]

**Mr. Halliday:** That's in terms of tax concessions.

**Ms Blackstaffe:** Yes.

**Mr. Halliday:** Should there be any other recognition at all besides that?

**Ms Blackstaffe:** To us, it's the employer's responsibility. We have problems, for example, with our own members being injured on the job and the employer not wanting to keep them on, not wanting to accommodate them at all.

So let's see employers taking responsibility where they need to take responsibility, and then start looking at those issues. It's a requirement to adapt your place for the disabled, but few employers do it.

**Mr. Nunziata:** How does your affirmative action program within your own union deal with visible minorities, and how successful is your plan?

• 2055

**Ms Blackstaffe:** First of all, the plan only became policy last year. So in any plan you need a timeframe to look at. The other thing we're constrained by is the composition of our membership. For example, right now we have 40% women and probably no more than about 3% minorities, and the disabled members that we know are a handful. I would emphasize "that we know" because it tends to be that if you have disabled members, they're very much known. Some of them we actually have who are—

**Mr. Nunziata:** I'm particularly interested in how your plan—you say it's been in operation for a year—ensures that a sufficient number of visible minorities are hired. Can you just give me a specific example of how your plan works?

**Ms Blackstaffe:** As I said, it covers all levels of the union. You had to start with your membership because that's largely where our staff and our executive offices come from. It comes from our membership so you can't... it's not an obvious thing to just pull somebody out of nowhere and say, well, you're one of the target groups so we'll put you in here. First of all, we have to see what the composition of the union is. As I said, there aren't very many minorities and certainly not very many disabled.

What we're encouraging is, first of all, the greater inclusion of any of the target groups in bargaining caucuses, in education caucuses, because what they need, as we say with employers here... they may need special training, particular training. We want that to start happening.

**Mr. Nunziata:** You don't have any mandatory targets?

**Ms Blackstaffe:** We're encouraging them to—

**Mr. Nunziata:** All right, so is that what you expect us to do with employment equity, to encourage employers to do certain things? Or would you rather we take the same approach that your union is taking and simply encourage

[Translation]

**M. Halliday:** Il s'agit de concessions fiscales.

**Mme Blackstaffe:** Oui.

**M. Halliday:** Devrait-il y avoir une autre façon de reconnaître un employeur?

**Mme Blackstaffe:** Pour nous, c'est la responsabilité de l'employeur. Par exemple, nous avons des problèmes avec nos propres membres qui se blessent au travail et que l'employeur ne veut plus garder, ne voulant pas s'adapter à leurs besoins.

Donc, attendons que les employeurs prennent leurs responsabilités lorsqu'ils doivent le faire, puis nous commencerons à examiner ces questions. Les employeurs doivent adapter le lieu de travail aux handicapés, mais très peu d'entre eux le font.

**M. Nunziata:** Que prévoit le plan d'action positive de votre syndicat relativement aux minorités visibles, et a-t-il du succès?

**Mme Blackstaffe:** Tout d'abord, le plan n'est devenu politique que l'an dernier. Tout plan doit aussi comporter un calendrier. Par ailleurs, nous sommes limitées par la composition de notre syndicat. Ainsi, à l'heure actuelle, nous comptons 40 p. 100 de femmes, probablement pas plus de 3 p. 100 de minorités et à peine quelques handicapées, pour autant que nous sachions. Je dis bien «pour autant que nous sachions», car, généralement, lorsqu'une association compte des membres handicapés, ceux-ci sont bien connus. Certains de nos membres handicapés...

**M. Nunziata:** Vous dites que votre plan a été adopté il y a un an. J'aimerais surtout savoir comment il vous permet de garantir qu'un nombre suffisant de membres des minorités visibles sont recrutés. Pourriez-vous me donner un exemple précis du fonctionnement de votre plan?

**Mme Blackstaffe:** Comme je le disais plus tôt, notre plan s'applique à tous les niveaux du syndicat. Il a fallu commencer par les membres, puisque c'est de là surtout que proviennent nos employés et nos administrateurs. Ces gens sont recrutés chez nos membres, de sorte que vous ne pouvez... ce n'est pas facile de recruter quelqu'un de Dieu sait où et de lui dire qu'il a été engagé parce qu'il fait partie d'un des groupes désignés. Il faut d'abord tenir compte de la composition du syndicat. Je le répète, nous comptons peu de membres des minorités visibles et encore moins de handicapés.

Nous encourageons donc l'inclusion de membres des groupes désignés dans les comités de négociation et de formation parce que ce qu'il faut, comme nous le disons aux employeurs... ces personnes ont peut-être besoin de formation spéciale ou particulière. Nous voulons d'abord nous attaquer à cela.

**M. Nunziata:** La réalisation de certains objectifs est-elle obligatoire?

**Mme Blackstaffe:** Nous les encourageons à...

**M. Nunziata:** Très bien. Que souhaitez-vous donc que nous fassions dans le domaine de l'équité en matière d'emploi? Voulez-vous que nous encourageons les employeurs à prendre certaines mesures? Aimerez-vous que nous

[Texte]

rather than make it mandatory? Again, I see a bit of hypocrisy here. With your own union you want to use the soft approach, very gently we'll encourage more visible minorities and women, and yet with your employers you have an adversarial tone to your submissions. You want to bang, bang, bang, nail them to the wall, insist that there's mandatory targets, require them to negotiate.

I'm just wondering why the big difference between how you deal with your own people and how you want employers to deal with their employees.

**Ms Blackstaffe:** I don't think there is a difference. What our policy is based on is outreach, essentially. On the staff of the union, for example, there are about 25% to 30% women, which is a high ratio for most union staffs, and as far as the other target group members are concerned, what we're doing is essentially outreach. We're trying to involve them more in the union, that is, give them training, give them the necessary skills they need, so that they can be running for office at the local level, apply for staff positions and run at other levels.

You have to do the leg work before you do the rest. You don't just say, we're going to make it this way. That's not what we've said in our submission either. We've talked about realistic targets and timetables that are related to the industry, to the economic circumstance, and to the geographic location of the company, and that's very significant to us.

**Mr. Nunziata:** Should it be mandatory though?

**Ms Blackstaffe:** Developing realistic targets and timetables should be a mandatory requirement in any employment equity—

**Mr. Nunziata:** There should be a sanction that if they don't do certain things. . . likewise within your own union, should there be a sanction if you don't achieve certain targets?

**Ms Blackstaffe:** I would suggest that the sanction is likely to be officers not re-elected in their positions if it doesn't work. This is probably the ultimate election.

**Mr. Nunziata:** So you don't have any sanctions.

**Ms Blackstaffe:** What are you going to do? It's the membership who want the policy, the membership who then are responsible for helping to implement it.

**Mr. Nunziata:** Yes, but as a matter of legislation or by-law within your union, you say that we have x number of vice-presidents, one has to be a woman, one has to be a male, one has to be a visible minority, and another one has to be an aboriginal. We do it within our political party. The Liberal Party requires certain positions to be occupied by people from designated groups. Why can't you do that in your union?

[Traduction]

adoptions la même méthode que votre syndicat et que nous nous contentions de mesures d'encouragement plutôt que d'imposer la réalisation d'objectifs? Encore une fois, cela me semble plutôt hypocrite. Pour votre syndicat, vous préférez la méthode douce, vous préférez qu'on se contente d'encourager le recrutement de membres des minorités visibles et de femmes, tandis que dans le cas des employeurs, vous adoptez un ton accusatoire dans votre mémoire. Vous voulez qu'on attaque les employeurs, que l'on insiste pour imposer des objectifs, que l'on exige d'eux qu'ils négocient.

Je me demande pourquoi vous faites une telle distinction entre la façon dont vous traitez vos membres et celle dont les employeurs traitent leurs employés.

**Mme Blackstaffe:** Je ne vois pas une si grande différence. Notre politique est essentiellement fondée sur l'approche. Au sein du personnel de notre syndicat, par exemple, il y a environ 25 à 30 p. 100 de femmes ce qui représente un pourcentage plutôt élevé pour un syndicat; en ce qui concerne les membres des autres groupes cibles, nous faisons surtout de l'approche. Nous tentons de les faire participer davantage aux activités du syndicat, nous leur offrons de la formation, nous les aidons à acquérir les compétences nécessaires afin qu'ils puissent soigner les suffrages au niveau local, postuler des emplois au sein du syndicat et se porter candidats à d'autres niveaux.

Il faut faire toutes les démarches avant de passer à l'étape suivante. Il ne suffit pas de dire que vous allez réaliser ceci ou cela. Ce n'est pas non plus ce que nous disons dans notre mémoire. Nous parlons de calendriers et d'objectifs réalistes adaptés à l'industrie, à la conjoncture et à l'emplacement géographique de la compagnie; tout cela est très important pour nous.

**M. Nunziata:** Mais cela devrait-il être obligatoire?

**Mme Blackstaffe:** L'élaboration du calendrier et d'objectifs réalistes devrait être obligatoire dans tout plan d'équité en matière d'emploi. . .

**M. Nunziata:** Mais il devrait y avoir une sanction si certaines mesures ne sont pas prises. . . tout comme dans votre propre syndicat, on devrait imposer des peines si certains objectifs ne sont pas réalisés, n'est-ce pas?

**Mme Blackstaffe:** Vraisemblablement, les administrateurs qui n'auraient pas réalisé ces objectifs ne seraient pas réélus. Ce serait probablement l'ultime sanction.

**M. Nunziata:** Vous ne prévoyez donc pas de peine.

**Mme Blackstaffe:** Mais qu'allez-vous faire? Si les membres veulent une politique, c'est à eux qu'il incombe de veiller à sa mise en oeuvre.

**M. Nunziata:** Oui, mais pour ce qui est des règlements de votre syndicat, vous pouvez dire que, sur un nombre x de vice-présidents, il doit y avoir une femme, un homme, un membre des minorités visibles et un autochtone. C'est ce que nous faisons au sein de notre parti politique. Le Parti libéral exige que certains postes soient occupés par des membres des groupes désignés. Pourquoi ne pouvez-vous pas faire de même au sein de votre syndicat?



[Text]

**Ms Blackstaffe:** Well, it could be done. It hasn't right now and possibly it will be changed.

**Mr. Nunziata:** Thank you.

**Mr. Skelly:** I just have one further question. You mentioned cross-referencing the Human Rights Act with respect to equal pay for work of equal value.

**Ms Blackstaffe:** Right.

**Mr. Skelly:** But I don't understand what you mean by that process. How would you do that?

• 2100

**Ms Blackstaffe:** There's no mention in the Employment Equity Act of the requirement for equal pay for work of equal value, and one of the things that has become really clear in the information that has become available from employers, when they have submitted their figures to the federal government, is that it really shows the disparity between men and women's wages, for example. If that isn't a good advert for requiring equal pay for work of equal value, I don't know what is. We don't consider any employment equity program is a true program if it doesn't take that into consideration as well.

So right now, in the Canada Labour Code, there is a cross-reference to section 11 of the Canadian Human Rights Act, requiring equal pay for work of equal value. If that were a cross-reference in the Employment Equity Act, there would be the same kind of pressure on employers to consider negotiating that, as there is now that it's in the Canada Labour Code.

**Mr. Skelly:** But my understanding is that women's wages in Canada are 66%, if that, of—

**Ms Blackstaffe:** They've just risen I think to about 67% or 68%, but it's minimal.

**Mr. Skelly:** According to material EIC has provided us about the U.S. system, it's 73% down there, Australia, 87%. If that provision has been in the Human Rights Act and the Canada Labour Code, and yet it appears to have been relatively unenforceable or not used, how could you enforce it, or how should it be changed in order to make it enforceable?

**Ms Blackstaffe:** We have been trying to get the pay equity stuff changed. We would like it enforced to become a proactive piece of legislation that actually requires employers to implement equal pay for work of equal value, rather than this complaint-based system, which is not a model that has been very successful. It is not a way of addressing the whole systemic problem. It is only a way of addressing individual concerns. Small numbers of groups generally have made gains under it, and not enough resources have been given to the Human Rights Commission to actually carry out their mandate. That has been an additional problem in ensuring that it might be more effective.

[Translation]

**Mme Blackstaffe:** Ce serait possible. Ce n'est pas ce que nous faisons à l'heure actuelle mais on pourrait apporter des changements.

**M. Nunziata:** Merci.

**M. Skelly:** J'ai une autre question à vous poser. Vous dites souhaiter que la Loi sur l'équité en matière d'emploi fasse mention de la disposition de la Loi canadienne sur les droits de la personne portant sur la parité salariale.

**Mme Blackstaffe:** En effet.

**M. Skelly:** Je comprends mal ce que vous voulez dire. Comment procéderiez-vous?

**Mme Blackstaffe:** La Loi sur l'équité en matière d'emploi ne fait aucune mention de l'obligation de verser un salaire égal à travail égal. Il ressort pourtant clairement des informations fournies par les employeurs au gouvernement fédéral qu'il y a une disparité entre le salaire des hommes et le salaire des femmes. Je ne connais pas de meilleure preuve de la nécessité d'imposer la parité salariale. Nous estimons qu'un programme d'équité en matière d'emploi n'est pas un bon programme s'il ne tient pas compte de cet aspect.

À l'heure actuelle, le Code canadien du travail fait mention de l'article 11 de la Loi canadienne sur les droits de la personne exigeant l'équité salariale pour l'exécution de fonctions équivalentes. Si la Loi sur l'équité en matière d'emploi en faisait aussi mention, on pourrait exercer au cours de négociations le même genre de pression qu'on exerce actuellement sur l'employeur, étant donné que cette disposition figure au Code canadien du travail.

**M. Skelly:** Si je ne m'abuse, le salaire des femmes au Canada équivalait à 66 p. 100 de... .

**Mme Blackstaffe:** Je crois que c'est maintenant de 67 ou 68 p. 100, ce qui reste minime.

**M. Skelly:** Selon les documents qu'Emploi et Immigration Canada nous a fournis sur le système américain, le salaire des femmes équivalait à 73 p. 100 de celui des hommes aux États-Unis et à 87 p. 100 en Australie. Cette disposition figure dans la Loi canadienne des droits de la personne et dans le Code canadien du travail, mais il semble qu'elle n'a pas été mise en pratique. Comment pourrait-on l'appliquer ou que devrait-on modifier pour en assurer l'application?

**M. Blackstaffe:** Nous tentons de faire modifier les dispositions sur l'équité salariale. Nous aimerions qu'elle fasse l'objet d'une mesure législative proactive qui exigerait des employeurs la mise en oeuvre de la parité salariale plutôt que d'imposer un système fondé sur les plaintes, système qui a connu peu de succès. Cela ne nous permet pas de régler le problème systémique, mais seulement de répondre aux préoccupations individuelles. De petits groupes ont réalisé des gains grâce à cette disposition, mais la Commission canadienne des droits de la personne ne dispose pas de suffisamment de ressources pour bien remplir son mandat à cet égard. Cela fait aussi obstacle à l'efficacité de cette disposition.

[Texte]

**Mr. Skelly:** Thank you.

**Mrs. Bertrand:** How long has your union been established in Canada?

**Ms Blackstaffe:** In 1972 the Communications Workers of Canada became established. It was separated from the Communications Workers of America.

**Mrs. Bertrand:** So it has been 20 years. It has only been one year since you have had an equity plan.

**Ms Blackstaffe:** Yes.

**Mrs. Bertrand:** Thank you.

**Ms Blackstaffe:** We've had different affirmative action initiatives over time, but this is a more comprehensive plan that's been adopted. There's been a policy of priority for hiring women for some five or six years and there have been affirmative action initiatives on the executive board of the union. That, I suppose, came in the early 1980s. This is the kind of thing that we're talking about here in terms of a comprehensive plan. It's a much more comprehensive approach that we took last year.

**The Chairman:** Thank you.

You've indicated in your brief that it is your belief that if an employer does not implement employment equity there should be a penalty. I take it that's a financial penalty. Is that the kind of penalty you're advocating?

Many employers have indicated their concern that if they were required to negotiate employment equity with unions, they would be the ones to be penalized and the unions would have a free ride. Would you have any objections if this committee recommended that employers who were required to negotiate employment equity with their bargaining agents, with trade unions, if the employment equity provisions were not met that the financial penalty would also be imposed on unions?

**Ms Blackstaffe:** I wouldn't agree, no, because it doesn't take into account what the collective bargaining process is all about. We've had employment equity initiatives on bargaining tables for more than a decade. Very few of them have been accepted by employers. The nature of the collective bargaining process is such that it doesn't matter sometimes how good your proposals are, in terms of representing target group members. If your employer is not going to budge on an issue, he is not going to budge on an issue. So to give the financial liability to the unions is simply not appropriate.

For example, all across the country, all the proactive pay equity legislation that's been introduced talks about negotiation between the unions and the employers. Again, what we found is that the issue is not that the unions aren't prepared to do it; just about all the unions I know have been negotiating where they are required to by law. The problem is the employers implementing pay equity.

[Traduction]

**M. Skelly:** Merci.

**Mme Bertrand:** Depuis combien de temps votre syndicat existe-t-il au Canada?

**Mme Blackstaffe:** En 1972, le Syndicat des travailleurs et travailleuses en communications du Canada est né, après s'être séparé du Syndicat américain des travailleurs en communications.

**Mme Bertrand:** Vous existez donc depuis 20 ans. Votre plan d'équité en matière d'emploi ne date que d'un an.

**Mme Blackstaffe:** Oui.

**Mme Bertrand:** Merci.

**Mme Blackstaffe:** Nous avons pris diverses mesures d'action positive au fil des ans, mais nous avons adopté un plan complet il y a un an. Depuis 5 ou 6 ans, nous avons comme politique de recrutement de donner la priorité aux femmes et nous avons pris des mesures d'action positive à l'égard du Conseil d'administration du syndicat, au début des années 80. Nous parlons ici d'un plan beaucoup plus complet que ce que nous avons adopté l'an dernier.

**Le président:** Merci.

Vous indiquez dans votre mémoire qu'il faille imposer une pénalité aux employeurs qui ne mettent pas en oeuvre des pratiques d'équité en matière d'emploi. Je présume que vous parlez d'une amende. Est-ce le genre de sanction que vous proposiez?

De nombreux employeurs ont dit craindre, si on les oblige à négocier l'équité en matière d'emploi avec les syndicats, que ce soit eux qui soient pénalisés et que les syndicats s'en tirent à bon compte. Vous opposeriez-vous à ce que notre Comité recommande que les employeurs soient obligés de négocier l'équité en matière d'emploi avec les agents de négociation, les syndicats, mais que si les dispositions sur l'équité en matière d'emploi n'étaient pas respectées, une amende serait aussi imposée aux syndicats?

**Mms Blackstaffe:** Je n'appuierais pas une proposition de ce genre car elle ne tient pas compte du processus de négociation collective. Voilà plus de dix ans que nous présentons à la table des négociations des initiatives d'équité en matière d'emploi. Très peu d'entre elles ont été acceptées par les employeurs. Étant donné la nature du processus de négociation collective, peu importe que vos propositions soient excellentes et qu'elles permettent la représentation de tous les groupes désignés. Si l'employeur refuse de céder, il n'y a rien à faire. Il ne serait donc pas justifié d'imposer aux syndicats une pénalité pécuniaire.

Ainsi, dans tout le pays, des mesures législatives proactives sur l'équité salariale ont fait l'objet de négociations entre les syndicats et les employeurs. Encore une fois, nous avons constaté que ce ne soient pas les syndicats qui refusent d'en discuter; tous les syndicats que je connaisse ont négocié à ce sujet lorsque la Loi l'exige. Le problème est d'amener les employeurs à mettre en oeuvre l'équité salariale.



[Text]

[Translation]

• 2105

**The Chairman:** If the problem turned out to be in a particular case that the employer was prepared to implement employment equity, and, as Mr. Nunziata indicated, the difficulty was the seniority provision, in that case would you be prepared to see financial penalties against trade unions?

**Ms Blackstaffe:** Well, again, not really. My feeling is that the role of the agency that oversees the enforcement of it... They should be out there educating and giving support to the parties at the table negotiating. Again, this is what happens with pay equity. At the Pay Equity Commission in Ontario, for example, if you have a problem you go to a review officer, who helps you try to sort it out. If there's a requirement to negotiate, then the unions will sit down with the employer to discuss these things, and hopefully there would be a group of individuals who'd be able to sort through any of those problems on behalf of the two groups. And certainly the labour movement has done a lot of work in the area of the employment equity of its own affiliates.

I also sit at the national level on the Canadian Labour Congress women's committee, and we've taken a lot of initiatives in this area to get most unions up to speed on the issue. So again I see that our main problem has been with employers when it comes to negotiating employment equity.

**The Chairman:** I understand that, but if there were changes in the legislation it would seem to me that fair is fair and equity applies in both directions. This being a different kind of a provision than most of the things that are negotiated collectively—wages and working conditions—although this is a working condition, it is also a legislated working condition. Perhaps the only parallel I could think of is when we had wage and price controls and something like the six and five in place, where there was a requirement to not settle on a higher wage rate than a 5% or a 6% increase in an appropriate year. So in this case if we did recommend that unions be allowed to negotiate this, subject to the fact that there would be employment equity, surely the penalty should apply both ways, depending on who was the sticking point.

**Ms Blackstaffe:** I guess I don't see that. Again, the things we suggest in terms of minimum standards, if you look at them, a majority of them are initiatives the employers need to take on themselves. There's very few that are totally up to the union to make a decision. You look at hiring and selection criteria. That's nothing to do with unions—or recruitment, determination of job qualifications, training programs. These are things we ask for, but in the long run the employers make the decisions.

**The Chairman:** Thank you very much. Mr. Skelly, you had a further question.

**Mr. Skelly:** I guess I was concerned about the line of your questioning. It seems to me that like the employment standards legislation or minimum wage legislation or occupational health and safety legislation, the law would

**Le président:** Si dans un cas particulier l'employeur était disposé à mettre en oeuvre des pratiques d'équité en matière d'emploi, et que, comme l'a mentionné M. Nunziata, les dispositions sur l'ancienneté y faisaient obstacle, ne croyez-vous pas qu'on devrait imposer une amende aux syndicats?

**Mme Blackstaffe:** Non, je ne crois pas. J'estime que l'organisme qui veille à l'application de la loi doit assurer la formation et le soutien des parties à la négociation. Encore une fois, c'est ce qui se passe avec l'équité salariale. Par exemple, en Ontario, si vous avez un problème particulier, vous pouvez vous adresser à un agent d'examen de la Commission de l'équité salariale qui tentera de vous aider. S'il y a obligation de négocier, le syndicat en discute avec l'employeur et, avec un peu de chance, des représentants des deux groupes finissent par s'entendre. Le mouvement syndical a certainement fait beaucoup dans le domaine de l'équité en matière d'emploi dans ses propres syndicats.

Je siège aussi au Comité national des femmes du Congrès canadien du travail et nous avons lancé de nombreuses initiatives pour encourager les syndicats à accélérer leurs efforts à cet égard. Notre principale difficulté est donc de négocier l'équité en matière d'emploi avec les employeurs.

**Le président:** Je comprends, mais si la loi doit être modifiée, il me semble que, en toute justice, elle doit s'appliquer à tous les intervenants. L'équité en matière d'emploi diffère des autres sujets de négociation collective—les salaires et les conditions de travail—bien qu'il s'agisse d'une condition de travail, et d'une condition de travail prévue par la loi. Le seul parallèle qui me vient à l'esprit, c'est des prix et des salaires dans le cadre duquel on avait imposé un plafond de 5 à 6 p. 100 pour les augmentations de salaire. Dans ce cas-ci, si nous recommandons que les syndicats puissent négocier l'équité en matière d'emploi, si équité il y a, il me semble que la pénalité doive s'appliquer aux deux parties, selon celle qui bloque le processus.

**Mme Blackstaffe:** Je ne vois pas les choses comme vous. Les normes minimales que nous proposons, si vous les étudiez, sont pour la plupart des mesures que les employeurs doivent prendre eux-mêmes. Très peu de ces décisions dépendent uniquement de l'initiative du syndicat. Mais le syndicat n'a rien à voir avec les critères de sélection ou de recrutement, avec l'établissement des compétences professionnelles ou avec les programmes de formation. Nous faisons des demandes mais ce sont les employeurs qui prennent les décisions au bout du compte.

**Le président:** Merci beaucoup. M. Skelly aimerait poser une autre question.

**M. Skelly:** La nature des questions qui ont été posées m'inquiète un peu. Il me semble que, comme dans le cas des lois sur les normes d'emploi, le salaire minimal ou la sécurité et la santé au travail, la loi pourrait imposer des normes

[Texte]

impose a floor below which you cannot go in terms of employment equity. People who would go below that floor, I suppose, would be fined for doing that. But I'm not sure that you're allowed to bargain below the floor in terms of occupational health and safety or minimum wage or employment standards. You can't bargain below that or exchange other benefits for going below that floor.

**Mr. Nunziata:** How do you bargain below seniority?

**Mr. Skelly:** I think you guys should get together and work that out.

**Mr. Nunziata:** Well, you're the expert.

**The Chairman:** Mr. Nunziata, unless it's a question to the witness, I think it's something the committee has to discuss—

**Mr. Nunziata:** Perhaps I could put that question to the witness.

**The Chairman:** Is Mr. Skelly finished with his questioning now? Are you finished, Mr. Skelly?

**Mr. Skelly:** Yes, I'd like to be.

**The Chairman:** Thank you. Mr. Nunziata.

**Mr. Nunziata:** I'm not a labour expert and I know my friend in the New Democratic Party is much more informed and expert on labour matters, but can you in some way establish a floor with regard to the issue of seniority?

**Ms Blackstaffe:** What we're saying is the requirement should be there to identify the barriers and then there must be some plan to. . . So you have to consider looking at this as an issue. So there's no floor.

• 2110

**Mr. Nunziata:** Let's assume we're negotiating. I'm the employer. I say I want to implement employment equity. I'm prepared to hire more visible minorities, but the barrier is seniority. So I'm trying to negotiate away seniority in order to be able to hire or promote or to give preference to visible minorities or the other designated groups. Why should I, as the employer, be penalized when the union is the one that refuses to allow this barrier to be removed in order to advance people from the designated groups?

**Ms Blackstaffe:** Nothing will stop you hiring designated group members—nothing. On the other hand, on what you're talking about here in terms of promotion, yes, we've negotiated a route whereby target group members can shift bargaining units, for example, which they couldn't do before and have access to jobs which they wouldn't otherwise have had access to because we've been prepared to change the seniority clause.

That's a requirement that we've decided we're prepared to give up, if you like. But we don't see it as giving up. We see it as a plus because we support employment equity.

[Traduction]

minimales d'équité en matière d'emploi. Ceux qui refuseraient de respecter ces normes minimales se verraient imposer une amende. Je ne crois pas que l'on puisse négocier quoi que ce soit en deça des normes minimales d'emploi, de salaire ou de sécurité et de santé au travail. Vous ne pouvez négocier en deça de ces normes ou obtenir certains avantages en échange de l'adoption de normes inférieures au seuil minimal prévu par la loi.

**M. Nunziata:** Comment peut-on négocier en deça de l'ancienneté?

**M. Skelly:** Vous devriez régler cela entre vous.

**M. Nunziata:** Mais c'est vous, l'expert.

**Le président:** Monsieur Nunziata, à moins qu'il ne s'agisse d'une question pour le témoin, je crois que ce sujet devrait faire l'objet de discussions en comité. . .

**M. Nunziata:** Je pourrais peut-être poser cette question au témoin.

**Le président:** Est-ce que M. Skelly a fini d'interroger le témoin? Avez-vous terminé, monsieur Skelly?

**M. Skelly:** Oui.

**Le président:** Merci. Monsieur Nunziata.

**M. Nunziata:** Je ne suis pas spécialiste des relations de travail et je sais que mon ami du Nouveau Parti démocratique est mieux informé que moi sur ces questions, mais peut-on établir un seuil en ce qui concerne l'ancienneté?

**Mme Blackstaffe:** Nous disons qu'il faut déterminer les obstacles et dresser un plan afin de. . . Il faut donc étudier cette question. Il n'y a donc pas de seuil.

**M. Nunziata:** Supposons que nous sommes en négociation. Je suis l'employeur. Je dis que je veux mettre en oeuvre les pratiques d'équité en matière d'emploi. Je suis prêt à engager plus de membres des minorités visibles, mais l'ancienneté y fait obstacle. Je tente donc par la négociation de supprimer l'ancienneté afin de pouvoir engager, promouvoir ou donner la préférence aux membres des minorités visibles et des autres groupes désignés. Pourquoi est-ce que moi, à titre d'employeur, je serais pénalisé si c'est le syndicat qui refuse d'éliminer cet obstacle à l'avancement des groupes désignés?

**Mme Blackstaffe:** Rien ne vous empêche d'engager des membres des groupes désignés—rien. Par contre, pour ce qui est de la promotion, en effet, nous avons négocié une méthode qui nous permet, par exemple, de déplacer des membres des groupes désignés d'un groupement négociateur à un autre, et leur permettre d'accéder à des postes qu'ils n'auraient pas pu obtenir auparavant, car nous étions prêts à modifier les dispositions sur l'ancienneté.

Voilà une exigence que nous avons accepté d'abandonner en guise de compromis. Nous ne considérons pas que nous avons perdu quelque chose, mais plutôt que nous appuyons l'équité en matière d'emploi.



[Text]

As you say, you're not a labour expert, and seniority isn't one whole piece and either you have seniority or you don't. It's not as simple as that. It relates to a number of different issues. So, to my mind, what you've been doing is you would want to be negotiating seniority perhaps on some particular issues, but not all of them. As I mentioned, one of the ways where you strengthen seniority under employment equity initiatives—

**Mr. Nunziata:** In closing, let me just put a simple situation to you, and tell me how your union would deal with it. Let's assume that an employer hires 10 aboriginal people; the last 10 employees to be hired are aboriginal. A year down the road he has to lay off 10 people. The employer says that he doesn't want to lay off the 10 aboriginal people; he wants to lay off others who have more seniority in order for him to advance employment equity.

**Mr. Langlois:** [*Inaudible—Editor*]. . . a quota.

**Mr. Nunziata:** Because he has to respect the Employment Equity Act.

Would your union tip its hat and say of course we believe in employment equity, lay off the 10 people who were hired before these 10 aboriginal people?

**Ms Blackstaffe:** I would just have to go back to what I said before. Each situation is so different—

**Mr. Nunziata:** But I'm giving you a fact—

**Ms Blackstaffe:** I know, but we've not been faced with it.

**Mr. Nunziata:** But if you were faced with it, what would you do?

**Ms Blackstaffe:** It depends on the situation. You can't just say—

**Mr. Nunziata:** The situation is that you have 10 aboriginal people.

**Ms Blackstaffe:** No, nothing is as straightforward as that in collective bargaining, or in any industry or any employment.

**The Chairman:** Thank you very much indeed, Ms Blackstaffe. We very much appreciate your input, your comments, and your brief.

Our last group of witnesses was to be the Centre for Research-Action on Race Relations. Apparently they are not here. They were to be here, I gather, at 8.30 p.m. It is now 9.12 p.m., so I think we can't expect to see them this evening. Oh, they're here?

**A voice:** They were in the West Block.

**The Chairman:** They got lost. If it's agreeable, we'll adjourn for five minutes or so until they arrive.

• 2114

[Translation]

Vous l'avez dit vous-même, vous n'êtes pas expert en relations de travail et l'ancienneté n'est pas quelque chose que l'on a ou que l'on n'a pas. Ce n'est pas aussi simple. Un certain nombre de questions entrent en jeu. À mon sens, pour reprendre votre exemple, vous négocieriez l'ancienneté pour certains points, mais pas pour tous. Comme je l'ai mentionné, une des façons de renforcer l'ancienneté par des initiatives d'équité en matière d'emploi. . .

**M. Nunziata:** Pour terminer, permettez-moi de faire une mise en situation et dites-moi ce que ferait votre syndicat. Supposons qu'un employeur engage dix autochtones; les dix derniers employés à être engagés sont autochtones. Dans un an, il lui faut congédier dix personnes. L'employeur déclare ne pas vouloir congédier les dix autochtones; il congédie d'autres employés qui ont plus d'ancienneté afin de faire progresser l'équité en matière d'emploi dans son entreprise.

**M. Langlois:** [*Inaudible—Rédacteur*]. . . un quota.

**M. Nunziata:** Parce qu'il doit respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Est-ce que votre syndicat accepterait que l'on congédie dix personnes engagées avant les autochtones sous prétexte qu'il soutient l'équité en matière d'emploi.

**Mme Blackstaffe:** J'aimerais revenir à ce que j'ai dit plus tôt. Chaque situation est différente. . .

**M. Nunziata:** Mais je vous donne des faits. . .

**Mme Blackstaffe:** Je sais, mais nous n'avons jamais été confrontés à ce genre de situation.

**M. Nunziata:** Mais si vous deviez y faire face, que feriez-vous?

**Mme Blackstaffe:** Cela dépend des circonstances. Vous ne pouvez simplement pas dire. . .

**M. Nunziata:** Dans cette situation, il y a dix autochtones.

**Mme Blackstaffe:** Non, rien n'est aussi clair que cela dans les négociations collectives, dans une industrie ou dans une entreprise.

**Le président:** Merci beaucoup, madame Blackstaffe. Nous avons beaucoup apprécié vos remarques et votre mémoire.

Notre dernier groupe de témoins est le Centre de recherche-action sur les relations raciales. Il semble que les représentants de ce groupe ne soient pas encore arrivés. Ils devaient être ici à 20h30. Il est maintenant 21h12, nous pouvons donc supposer qu'ils ne viendront pas ce soir. Ils sont ici?

**Une voix:** Ils étaient dans l'édifice de l'Ouest.

**Le président:** Ils se sont égarés. Si cela vous va, nous suspendons la séance pour cinq minutes jusqu'à ce qu'ils arrivent.

• 2120

**The Chairman:** We will reconvene.

**Le président:** La séance reprend.

[Texte]

We would like to welcome our witnesses to the meeting. We are pleased to have you here. Perhaps you would be kind enough to formally identify yourselves for the record, and then we look forward to your presentation, followed by questions.

**Mr. Ronald Béliard (Past President, Center for Research-Action on Race Relations):** Thank you, Mr. Chairman. Good evening. And thank you for waiting for us. We apologize for the delay.

With me is Mr. Fo Niemi, who is the executive director of the Center for Research-Action on Race Relations. I am presently the chairperson of the advisory committee of the center.

That being said, I will begin our brief. I know we have a very short period of time. I will try to put it as concisely as possible. I believe you have a copy of the brief.

The Center for Research-Action on Race Relations, CRARR, is a Montreal-based, non-profit, and independent organization. Since 1983, CRARR has had for its mandate to promote through research, public education, consultation, and other constructive awareness-raising activities the full and equitable participation of ethno-cultural communities and aboriginal peoples living in urban areas in all aspects of society.

CRARR's membership is composed of individuals from all socio-economic and ethno-cultural backgrounds, companies, and affiliated associations from both the community sector and industries. Annually we have reached about 7 people on our staff and about 80 volunteers who participate in various committees and task forces.

Since 1985, CRARR has been actively involved in employment equity and employment integration issues, working often in partnership with employers, labour unions, educational organizations, and community organizations representing visible minorities and immigrants, also women and aboriginal peoples.

In terms of policy intervention, we have in the past participated in many hearings; for example, the parliamentary committee hearings on the Employment Equity Act in Ottawa in 1986, the parliamentary committee hearings on Bill C-136, the Broadcasting Act in 1988, and Bill C-40, the Broadcasting Act, in 1990.

**M. Fo Niemi (directeur général, Centre de recherche-action sur les relations raciales):** Avant de continuer, j'aimerais juste préciser que vous pouvez aussi poser des questions en français. Nous serons prêts à vous répondre dans l'une ou l'autre langue de votre choix.

Because of the short time we have, let me single out some of the highlights of the brief that we present to you.

We believe that employment equity should be a part of a new human resource development strategy that seeks to ensure the full participation of all people of Canada into our economy. We believe that what we need in this country is a full employment policy which includes among other things an efficient national training and labour force development policy, coupled with an employment equity policy.

[Traduction]

Je souhaite la bienvenue à nos témoins. Nous sommes heureux de vous accueillir. Auriez-vous l'obligeance de vous présenter aux fins du compte rendu. Nous écouterons ensuite votre exposé puis nous passerons aux questions.

**M. Ronald Béliard (président sortant, Centre de recherche-action sur les relations raciales):** Merci, monsieur le président. Bonsoir. Nous vous remercions de nous avoir attendus. Veuillez nous excuser pour notre retard.

Je suis accompagné de M. Fo Niemi, directeur général du Centre de recherche-action sur les relations raciales. Je suis actuellement président du comité consultatif du Centre.

Voici maintenant nos remarques préliminaires. Je sais que nous disposons de peu de temps et je tenterai d'être aussi bref que possible. Je crois que vous avez tous un exemplaire de notre mémoire.

Le centre de recherche-action sur les relations raciales ou CRARR, est une organisation indépendante à but non lucratif située à Montréal. Depuis 1983, le mandat du Centre est de promouvoir, par la recherche, l'éducation du public, les consultations et d'autres activités constructives de sensibilisation, la participation pleine et équitable des communautés ethno-culturelles et des autochtones des régions urbaines dans tous les aspects de la société.

Les membres individuels du Centre ont toute sorte d'antécédents ethno-culturels et socio-économiques et nous comptons aussi des sociétés et des associations affiliées des secteurs industriels et communautaires. Nous avons environ sept employés et 80 bénévoles qui participent aux divers comités et groupes de travail.

Depuis 1985, le Centre est actif dans les domaines de l'équité en matière d'emploi et de l'intégration professionnelle et collabore souvent avec les employeurs, les syndicats et les organisations éducatives et communautaires représentant les minorités visibles, les immigrants, les femmes et les autochtones.

En ce qui concerne l'intervention politique, nous avons participé à de nombreuses audiences, par exemple, les audiences du comité parlementaire sur la Loi sur l'équité en matière d'emploi à Ottawa en 1986; les audiences du comité parlementaire sur le projet de loi C-136, la Loi sur la radiodiffusion, en 1988 et sur le projet de loi C-40, la Loi sur la radiodiffusion, en 1990.

**Mr. Fo Niemi (Executive Director, Centre for Research Action on Race Relations):** Before going any further, I would just like to point out that you can also ask questions in French. We are ready to take questions in either official language of your choice.

Étant donné que nous avons peu de temps, permettez-moi de vous donner les grandes lignes du mémoire que nous vous présentons.

Nous estimons que l'équité en matière d'emploi doit faire partie de toute stratégie de perfectionnement des ressources humaines qui vise à assurer la pleine participation de tous les Canadiens dans notre économie. Nous estimons que notre pays a besoin d'une politique de plein emploi, ce qui implique, notamment, une politique de perfectionnement de la main d'oeuvre et de formation nationale efficace, associée à une politique d'équité en matière d'emploi.



[Text]

To achieve this overriding objective, we believe we must collectively as a country reassess many of the fundamental principles and approaches to the way we conduct our management and labour union relations, as well as the way we develop our employment training and education policies. Conventional policies and practices that were developed and formulated in times past and are now no longer adapted to the new economic context of the 1990s and the year 2000 should be re-evaluated and modified. We would like to suggest that you discuss employment equity in light of that broader policy framework.

In the past 20 years we have seen a lot of technological change and globalization of markets and the rise in new economic competitors which compels us to come up with a new industrial policy that would give all our people—women, visible minorities, and other disadvantaged groups—all possible means to participate actively in the labour market.

• 2125

We do, however, want to draw your attention to something we feel is very important. We cannot discuss employment equity in this day and age without taking into consideration the current economic context, where you have a lot of corporate downsizing and massive lay-offs of people, because this situation will create a significant impact on how employment equity is going to be implemented.

If we are going to talk about employment without taking into account these facts and these economic conditions, we may create false expectations among many of the designated groups. If we create false expectations, some of these groups will continue to resort to the court and other litigious approaches as a way to achieve employment equity, which we do not believe is an ideal way of seeking equity in the workplace.

We also would like to caution you that the economic recession, another difficult situation, should not be used as a way to stall employment equity, because even though the recession creates a lot of challenges at the hiring and also at the firing levels, we believe employment equity can still take place at levels ranging from training and apprenticeship to advancement for designated groups.

Another caution we have in the broader context is that we should not approach employment equity as separate from other employment policies that this country desperately needs. We need to take into account when talking about employment equity that there are other policies, industrial employment policies, adopted by the government that may somehow contradict the goal of employment equity—for example, privatization of crown corporations and massive downsizing.

So what we suggest to you is we should really look at employment equity from a very realistic and practical approach in order to really see how this government can reaffirm the commitment to employment equity and use that philosophical reaffirmation as a way to come up with new ways to improve the Employment Equity Act.

[Translation]

Pour réaliser cet objectif primordial, nous estimons que notre pays doit, collectivement, réévaluer bon nombre des méthodes et des principes fondamentaux de notre gestion et de nos relations de travail et élaborer des politiques d'éducation et de formation professionnelle. Les politiques et les pratiques conçues dans le passé ne sont plus adaptées au nouveau contexte économique des années 90 et du 21<sup>e</sup> siècle et devraient donc être réévaluées et modifiées. Nous croyons que vous devriez discuter de l'équité en matière d'emploi dans le cadre plus large de ces politiques.

Au cours des 20 dernières années, nous avons assisté à d'importants changements technologiques, à la mondialisation des marchés et à la montée de nouveaux concurrents économiques, ce qui nous force à élaborer une nouvelle politique industrielle qui donnerait à tous les Canadiens—les femmes, les minorités visibles et les autres groupes désavantagés—tous les moyens possibles de participer activement au marché du travail.

Nous aimerions cependant attirer votre attention sur un point que nous estimons essentiel. Nous ne pouvons discuter d'équité en matière d'emploi à notre époque sans tenir compte de la conjoncture actuelle, où bon nombre de sociétés sont forcées de réduire leurs activités et de procéder à des congédiements massifs, car cette situation influera sur la façon dont l'équité en matière d'emploi sera réalisée.

Si nous nous penchons sur l'équité en matière d'emploi sans tenir compte de ces faits et de ces conditions économiques, nous pourrions créer de fausses attentes chez les groupes désignés. Si tel est le cas, certains de ces groupes continueront de faire appel aux tribunaux pour obtenir l'équité en matière d'emploi, ce qui, à notre avis, n'est pas la façon idéale de réaliser l'équité dans le milieu de travail.

Nous vous mettons aussi en garde contre la tentation d'invoquer la récession, une autre situation difficile, pour retarder la réalisation de l'équité en matière d'emploi. Même si la récession représente de nombreux défis en ce qui concerne le recrutement et les congédiements, nous estimons que l'équité en matière d'emploi peut être réalisée sur le plan de la formation, l'apprentissage et l'avancement des groupes désignés.

Une autre mise en garde générale: l'équité en matière d'emploi ne devrait pas être considérée comme une question distincte des autres politiques d'emploi dont notre pays a désespérément besoin. Il faut tenir compte d'autres politiques, comme les politiques d'emploi dans l'industrie, qui sont adoptées par le gouvernement et qui peuvent aller à l'encontre des objectifs de l'équité en matière d'emploi—par exemple, la privatisation de sociétés d'État et les réductions massives d'effectifs.

Nous vous suggérons donc d'étudier l'équité en matière d'emploi de façon très pratique et réaliste afin de voir réellement comment le gouvernement peut réaffirmer son engagement à l'égard de l'équité en matière d'emploi et appliquer cette philosophie pour trouver de nouvelles façons d'améliorer la loi sur l'équité en matière d'emploi.

[Texte]

In the brief we present to you tonight you will see there are three main sections we have presented. The first is general—the extension of the act to include all the federal government departments and agencies. This is not a new recommendation, because I think many groups have appeared before you and have asked for the same. It should be extended to cover parliamentary staff, Parliament Hill, the RCMP, and the Canadian Armed Forces, because these are not presently regulated by employment equity.

The other issue we also would like to bring to your attention is that through the appointment procedures, especially Order in Council appointments, the government can also and should also practise employment equity to ensure members of visible minorities, particularly, can be appointed to these positions, be they full-time or part-time. Especially, when we talk about visible minorities, let us not forget there are also French-speaking visible minorities from Quebec who should also be given fair consideration.

Another way of making the federal Public Service truly responsible for employment equity is to ensure that employment equity performance be integrated into the performance appraisal and evaluation systems of all department and agency managers, at both the national and regional level.

Let me say again that we come from Quebec and we are very conscious of the regional aspects of employment equity, because when we look at the national reports and national data, especially where visible minorities are concerned, we need to take into account the regional breakdowns. We feel in many cases it's the representation of minorities in Ontario that boosts the national representation rate of visible minorities, whereas in Quebec and in other provinces or regions the number of visible minorities usually is well below that of the regional availability rate.

We would also like to bring a second major proposal to your attention; it deals with a way to improve the Federal Contractors Program. This is where we make five recommendations.

First of all, we would like you to introduce the notion of grants and subsidies into the Federal Contractors Program. Second is to lower the value of the grant subsidies, contracts, and subcontracts from \$200,000 to \$100,000, and we want to make sure that many of the grants for research and development, especially to universities and educational institutions, be included in the Federal Contractors Program, especially when we're talking about the aggregate and the total value of the contract that is given to a university, not as a separate envelope but as a total amount that one institution can receive from the government.

• 2130

We do not, because of the present economic situation, feel that we should lower the number from 100 to 50 employees. We feel that many small and medium businesses are already in hard times. This is why we are suggesting, in

[Traduction]

Dans notre mémoire, nous avons traité de la question en trois sections. La première est d'ordre général—nous y demandons que la portée de la loi soit élargie afin que celle-ci s'applique à tous les organismes et ministères du gouvernement fédéral. Cette recommandation n'est pas nouvelle; je crois que bon nombre des groupes qui ont comparu devant vous l'ont faite également. La loi s'appliquerait ainsi au personnel parlementaire, à la colline du Parlement, à la GRC et aux Forces armées canadiennes, qui ne sont actuellement pas réglementées en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

Nous aimerions aussi signaler que, grâce aux modalités de nomination, particulièrement les nominations par décret, le gouvernement peut et devrait pratiquer l'équité en matière d'emploi pour s'assurer que les membres des minorités visibles tout spécialement soient nommés à ces postes, à temps plein ou à temps partiel. Lorsqu'on parle de minorité visible, il ne faut pas oublier les minorités visibles francophones du Québec qui devraient recevoir toute l'attention qui leur est due.

On pourrait également rendre la fonction publique fédérale véritablement responsable de l'équité en matière d'emploi en veillant à ce que le rendement à cet égard soit intégré dans les systèmes d'évaluation du rendement de tous les ministères et de tous les gestionnaires des organismes gouvernementaux, au niveau national et régional.

Nous sommes du Québec et nous sommes très préoccupés par l'aspect régional de l'équité en matière d'emploi; nous estimons que, lorsqu'on étudie des données ou des rapports nationaux, spécialement sur les minorités visibles, on doit tenir compte des statistiques de chaque région. Souvent, la représentation des minorités en Ontario gonfle le taux de représentation des minorités visibles à l'échelle du pays tandis qu'au Québec et dans les autres provinces ou régions, le nombre des minorités visibles représentées est bien inférieur au taux de disponibilité régional.

Notre deuxième proposition porte sur le Programme des contrats fédéraux. Nous vous présentons cinq recommandations.

Tout d'abord, nous aimerions que vous intégriez au Programme des contrats fédéraux la notion de subvention. Deuxièmement, il faudrait faire passer de 200,000 à 100,000 dollars la valeur des subventions, des contrats et des sous-contracts, et nous aimerions que la majorité des subventions pour la recherche et le développement, particulièrement celles accordées aux universités et aux établissements d'enseignement, soient incluses dans le Programme des contrats fédéraux. Il est particulièrement important que l'on tienne compte de la valeur totale des contrats accordés à une université et non pas des différentes sommes qui lui sont versées à différentes fins par le gouvernement.

Etant donné la conjoncture économique actuelle, nous n'estimons pas qu'il y ait lieu de faire passer de 100 à 50 le nombre d'employés. Les petites et les moyennes entreprises connaissent déjà suffisamment de difficultés. Voilà pourquoi



## [Text]

our third recommendation on page 7 of the brief, that we come up with an alternative formula, to have the contractors program cover any employer having 100 employees or more and/or receiving grants, subsidies, contracts and subcontracts of a total value of \$100,000 or more. We would like to require all bidders and applicants to submit employment equity plans, goals and timetables prior to being awarded these grants and contracts. We also want to have these contractors, when they receive a contract, submit an annual public report to the government, just as employers under the Employment Equity Act are required to do.

The most significant and substantial part is the way we should improve the Employment Equity Act. Here again, I think you have heard many of the recommendations before. On the coverage of the act, we have to admit we have not achieved a consensus on whether we should lower from 100 employees to companies with 50 employees, for the same reasons of economic difficulties.

We do feel the role of the Canadian Human Rights Commission and Employment and Immigration Canada should be clarified. In our brief we are very realistic and pragmatic. When we look at the trend, we don't feel the establishment of an employment equity commission would really solve any problem, as we really don't know what we're going to do with the Canadian Human Rights Commission and with Employment and Immigration Canada.

To this effect, we suggest that you have an option. If you are going to go for the employment equity commission, which many groups want, this should consist essentially in the reorganization of the Employment Equity Branch of Employment and Immigration Canada and the reorganization of the Employment Equity Directorate of the Canadian Human Rights Commission so as to avoid duplication and sometimes conflicting intervention of both agencies.

We would look at possibly giving the Canadian Human Rights Commission its enforcement role, which should be better defined in the Canadian Human Rights Act, so it can conduct reviews and audits on any matter within its jurisdiction. Employment and Immigration Canada can continue to have its monitoring, promotion, education, and the role of technical assistance to employers, however with three major modifications.

We believe the EIC Employment Equity Branch should have greater technical and human resources to do its work, especially at the national and regional levels. We feel that the Employment Equity Branch perhaps should be elevated to a higher and more influential position within the department, either by creating a position of commissioner of employment equity within the CEIC, or assigning to the vice-chairperson of the CEIC and associate deputy minister the

## [Translation]

nous suggérons dans la troisième recommandation, à la page 7 de notre mémoire, de trouver une autre formule qui permettrait au programme des contrats de régir tout employeur comptant 100 employés ou plus ou qui reçoit des subventions, des contrats ou des sous-contrats d'une valeur totale de 100,000\$ ou plus. Nous aimerions que tous les offrants et les postulants présentent un plan, des objectifs et un calendrier d'équité en matière d'emploi avant de se voir accorder une subvention ou un contrat. Nous aimerions aussi que les sous-traitants qui se voient accorder un contrat présentent un rapport annuel public au gouvernement, tout comme doivent le faire les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

La partie la plus importante de notre mémoire porte sur les façons d'améliorer la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Vous avez sans doute déjà entendu bon nombre des recommandations que nous allons vous faire. Sur la portée de la loi, nous devons reconnaître que nous n'avons pu dégager un consensus sur l'opportunité de faire passer de 100 à 50 le nombre d'employés des sociétés régies par la loi, et ce, en raison des difficultés économiques que nous connaissons actuellement.

Nous estimons que le rôle de la Commission canadienne des droits de la personne et d'Emploi et Immigration Canada devrait être clarifié. Nous restons réalistes et pragmatiques dans notre mémoire. Après avoir examiné la tendance, nous avons conclu que la création d'une commission d'équité en matière d'emploi ne serait pas la solution à tous les problèmes et nous ne savons pas trop où se situe la Commission canadienne des droits de la personne et Emploi et Immigration Canada.

À cet égard, nous croyons que vous avez une option. Si vous optez pour la création d'une commission d'équité en matière d'emploi, comme le désirent de nombreux groupes, vous devriez essentiellement réorganiser la Direction générale de l'équité en matière d'emploi d'Emploi et Immigration Canada et la Direction de l'équité en matière d'emploi de la Commission canadienne des droits de la personne afin d'éviter tout doublement et toute intervention conflictuelle des deux organismes.

L'exécution de la loi pourrait incomber à la Commission canadienne des droits de la personne, dont le rôle devrait être mieux défini dans la Loi canadienne sur les droits de la personne de façon à ce qu'elle puisse mener des études et des vérifications sur toute question relevant de sa compétence. Emploi et Immigration Canada pourrait continuer à remplir les fonctions de contrôle, de promotion, d'éducation et d'assistance technique auprès des employeurs avec, cependant, trois modifications importantes.

Nous estimons que la Direction générale de l'équité en matière d'emploi d'Emploi et Immigration Canada devrait disposer de ressources humaines et techniques accrues, particulièrement aux niveaux régional et national. Cette direction générale devrait occuper une position plus influente au sein du ministère, que ce soit grâce à la création d'un poste de commissaire de l'équité en matière d'emploi à la CEIC ou en confiant au vice-président de la CEIC et au

*[Texte]*

direct responsibility for employment equity. Only by doing so do we feel employment equity can really be given the importance it needs within the federal civil service and within the federally regulated work force.

Finally, we believe it's very important to create an employment equity fund, which does not exist right now, to assist both employers and unions and, of course, designated groups in promoting employment equity through positive initiatives ranging from public education to establishment of services and adaption programs.

Let us conclude with one of the issues you may have with regard to data collection. Coming from Quebec, we're very aware of the situation of visible minorities. We feel the category of visible minorities should be maintained as is for now, for purposes of data collection and reporting. However, specific breakdowns into subcategories should be done when needs justify, taking into consideration geographical, historical and socio-economic factors related to the specific visible minority group in question.

Self-identification should of course continue to remain voluntary because of the human rights issues involved, but maybe there can be an exception when a company is being compelled to establish an employment equity program, either through an order by the Canadian Human Rights Tribunal or through other interventions.

Finally, we strongly discourage the visual identification on the part of the employer of members belonging to some of these designated groups, as some people have suggested, because of the problem related to data collection and self-identification.

• 2135

The last component we would like to bring to your attention is the role of labour unions and the whole question of seniority. We feel that to discuss employment equity in this day and age and not discuss the impact of the seniority rule on employment equity would be very deluding, because in many cases visible minorities and members of target groups in particular tend to be the last hired and first fired because of the way in which our management and labour relations system is set up, among other factors. This is why we suggested earlier that if we are to move into a new industrial policy and age, we should admit to ourselves that we should be ready to reassess the way things have been done so far.

Of course, we feel that unions should play a role in implementing employment equity and the act should be amended to that effect, in section 5, I think. Employment equity should become an integral part of collective agreements and not be a tool in the collective bargaining process. Of course we encourage greater public debates on ways and means to ensure employment equity is not be jeopardized in times of lay-off strictly because of the seniority rule.

*[Traduction]*

sous-ministre adjoint la responsabilité de l'équité en matière d'emploi. Ce n'est qu'ainsi que l'équité en matière d'emploi se verra accorder l'importance qu'elle mérite au sein de la fonction publique fédérale et des sociétés réglementées par le gouvernement fédéral.

Enfin, nous préconisons la création d'un fonds de l'équité en matière d'emploi, fonds qui n'existe pas à l'heure actuelle, pour aider les employeurs, les syndicats et les groupes désignés à promouvoir l'équité en matière d'emploi par le biais d'initiatives positives allant de la sensibilisation du public à l'élaboration de services et de programmes d'adaptation.

Nous concluons avec quelques mots sur la collecte des données. Nous connaissons bien la situation des minorités visibles car nous venons du Québec. Nous estimons que les catégories de minorités visibles doivent rester telles quelles pour l'instant, aux fins de la collecte des données et des rapports. Cependant, si les besoins le justifient, on devrait créer des sous-catégories tenant compte des facteurs socio-économiques, historiques et géographiques liés à la minorité visible en question.

L'auto-identification devrait bien sûr continuer d'être volontaire étant donné les questions de droit de la personne qui y sont reliées, mais on pourrait faire une exception lorsqu'une société est forcée d'établir un programme d'équité en matière d'emploi par suite d'une ordonnance du Tribunal canadien des droits de la personne ou d'une autre intervention.

Enfin, nous nous opposons fortement à l'identification visuelle par l'employeur des membres des groupes désignés, comme l'ont suggéré certains, en raison des problèmes associés à la collecte des données et à l'auto-identification.

J'aimerais maintenant attirer votre attention sur le rôle des syndicats et sur la question de l'ancienneté. De nos jours, on ne peut plus parler d'équité en matière d'emploi sans tenir compte de l'incidence de la règle d'ancienneté. En effet, très souvent les membres des minorités visibles et des groupes désignés sont les derniers embauchés et les premiers mis à pied, en raison notamment de notre système de relations patronales-syndicales. C'est pourquoi nous disions tout à l'heure que si nous voulons inaugurer une nouvelle ère industrielle, nous devons reconnaître la nécessité de réévaluer certaines façons de faire.

Bien entendu, les syndicats ont un rôle à jouer dans l'application de l'équité en matière d'emploi et il conviendrait de modifier en ce sens l'article 5 de la Loi. L'équité en matière d'emploi doit faire partie intégrante de la négociation collective, et non pas être utilisée comme monnaie d'échange dans la négociation. Il faut bien sûr encourager le débat public sur la façon et les moyens de veiller à ce que l'équité en matière d'emploi ne soit pas remise en question en période de licenciement, seulement à cause de la règle d'ancienneté.



[Text]

**Mr. Béliard:** To wrap up the brief, at CRARR, we truly believe the values of fairness, equity and full participation are crucial for our quality of life. What is important in this debate is that employment equity must be considered as one of the key policy instruments to help us achieve this quality of life and the competitiveness to prosper in a new world economic order.

Employment equity does have a powerful role in helping us shape and design a new labour market in a constructive and creative fashion. We must not let the present economic challenges of the marketplace prevent us from planning to carry on and from moving towards a future economy that will be dynamic, inclusive, pluralistic, and prosperous, where employment equity will be a cornerstone for industrial policy.

Thank you very much.

**The Chairman:** Thank you very much. There are some questions.

**Mme Bertrand:** Je vous félicite pour cette présentation qui est extrêmement sérieuse et qui nous porte à croire qu'on se doit d'attribuer beaucoup de crédibilité à votre organisme. Vous avez fait un examen sérieux de la loi et ce que vous recommandez est réaliste. Il y a peut-être un endroit où je vais vous poser des questions. Mais avant de le faire, étant donné que vous vous spécialisez justement dans les préoccupations des minorités visibles, et vous en êtes, est-ce que vous aimez ce mot, cette expression «minorités visibles»? Est-ce que vous auriez souhaité la modifier à un moment donné? J'aimerais avoir votre point de vue à ce sujet.

**M. Béliard:** C'est un mot qui a quand même une définition un peu différente pour différentes personnes. Même si on considère l'esprit de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, les gens pour qui la loi est là, pour les groupes désignés—en particulier les minorités visibles—trouvent que l'expression «minorités visibles» peut parfois revêtir différentes définitions pour différentes personnes.

Et même à l'intérieur des minorités visibles, l'autre problème réside dans le fait qu'il y a certains groupes qui sont un peu mieux placés que d'autres. Ce qui fait que dans certains cas ou dans certains sous-marchés ou sous-segments de population, ça peut paraître un peu difficile.

Notre expérience, jusqu'à maintenant, nous indique que par rapport à ce que la Loi devrait faire depuis 1986 pour les quatre groupes désignés, il y a encore beaucoup de choses à faire. Et aujourd'hui on est là pour bonifier un peu les corrections ou les ajustements qui vont être faits maintenant à cette Loi. Oui, le terme est difficile; on a passé au travers durant les six dernières années mais je crois qu'on est aujourd'hui ici pour voir dans quelle mesure la Loi peut être appliquée un peu plus efficacement.

**Mme Bertrand:** Oui, d'accord.

**M. Béliard:** Je pourrais passer la parole, au niveau des détails concernant la région de Montréal, à M. Niemi qui pourrait ajouter quelque chose là-dessus parce qu'on a travaillé et on a fait une petite recherche sur le dossier.

[Translation]

**M. Béliard:** Pour conclure, au CRARR, nous sommes convaincus que la justice, l'équité et la participation à part entière sont des éléments essentiels à la qualité de la vie. Ce qui compte dans ce débat, c'est que l'équité en matière d'emploi devienne un des instruments clés de la politique qui nous permettra d'obtenir cette qualité de vie et le niveau de compétitivité nécessaire à notre prospérité dans un nouvel ordre économique mondial.

L'équité en matière d'emploi peut contribuer de façon constructive et originale à la conception et à la configuration d'un nouveau marché du travail. Il ne faut pas que les difficultés économiques actuelles nous empêchent de penser à l'avenir ni d'avancer vers un futur économique dynamique, inclusif, pluraliste et prospère, dans lequel notre politique industrielle reposera sur l'équité en matière d'emploi.

Je vous remercie.

**Le président:** C'est moi qui vous remercie. Et nous avons des questions.

**Mrs. Bertrand:** I want to congratulate you on this very thorough brief that does so much for the credibility of your organization. You have analyzed the act in detail and your recommendations are realistic. I do have questions on one point. But before I ask them, since you specialize in the concerns of visible minorities, and since you belong yourself to a visible minority, I would like you to tell us what you think of that expression, "visible minorities"? Have you ever wished to change it? I would like to have your thoughts on that.

**Mr. Béliard:** People give that expression different definitions. Even if you look at the spirit of the Employment Equity Act, the very people it targets, the designated groups—and in particular visible minorities—find different meanings in that phrase.

There is a problem in that even within visible minorities, some groups are better off than others. So in some cases or in some sub-markets or sub-segments of the population, it may be more difficult.

Experience has shown so far that there is still a lot to do to reach the goals set by the act in 1986 for target groups. Today we have come to suggest some improvements to the amendments that will be introduced. Yes, the phrase is difficult; we have lived with it for six years, but I think that today we are here mainly to see how the act could be made more effective.

**Mrs. Bertrand:** Yes, okay.

**Mr. Béliard:** I will ask Mr. Niemi to give you details with regard to the Montreal area because we have done some work and a little research on that topic.

[Texte]

**M. Niemi:** Je pense qu'à la page 11 du mémoire, nous avons fait état de la difficulté de certains sous-groupes au sein de cette étiquette des «minorités visibles», parce qu'il y a des gens, notamment des personnes d'origine asiatique, d'origine moyen-orientale et d'origine hispanophone. C'est surtout dans la catégorie des hispanophones qu'on retrouve le plus de difficultés: ces gens rejettent encore cette étiquette de «minorités visibles» parce qu'ils veulent être appelés par leurs origines plutôt que par une étiquette comme celle-là.

• 2140

Ils ne comprennent pas l'expression, le but, la nature de l'étiquette et on rentre souvent dans un débat assez intellectuel. Est-ce que c'est minorité visible, est-ce que c'est minorité raciale, comme dans le cas de l'Ontario ou comme dans le cas des États-Unis? Je pense donc que c'est une question qui n'est pas encore très bien comprise. Je ne pense pas qu'on devrait rentrer dans la question de manière trop intellectuelle. Je pense que c'est une expression qui est conçue pour aider les gestionnaires des programmes à mieux cibler leurs groupes et à mieux s'attaquer à des problèmes de discrimination raciale que vivent plusieurs groupes.

**Mme Bertrand:** Il est entendu que nous ne sommes pas ici bien sûr pour changer cette étiquette mais pour améliorer la Loi. Mais j'en profite quand même pour vous dire que tout à l'heure, nous avions M<sup>me</sup> Johnston, de Washington, qui est venue pour nous expliquer la loi aux États-Unis. Dans leur loi, il est mentionné que la discrimination ne devrait pas prendre en considération le sexe, le handicap, la couleur; et, un peu plus loin, l'origine nationale. C'est comme ça qu'ils identifient, eux, ces minorités.

Au Québec, la Charte des droits parle de «minorités culturelles», mais ça pourrait être aussi «minorités ethniques». De toute façon, je ne voudrais pas prendre trop de temps pour ça, mais j'aimerais avoir, peut-être à l'avenir, vos idées là-dessus. Peut-être pourrait-on songer à changer cette expression, étant donné qu'elle ne plaît pas à tout le monde.

Mon autre question porte sur la recommandation que vous faites de donner à la Commission des droits de la personne des allocations financières additionnelles et de confier à cet organisme la responsabilité d'appliquer les recommandations de la loi, si je comprends bien. Est-ce bien ce que vous nous dites?

**M. Niemi:** Non seulement d'appliquer mais aussi de surveiller. Je pense qu'on rentre ici dans les questions de langue. Mais il y a un élément qui manque dans la traduction française.

La Commission se plaint toujours du manque d'allocations financières et de ressources humaines pour faire son travail, surtout en ce qui concerne l'éducation du grand public, en ce qui concerne la Loi canadienne des droits de la personne. Et nous collaborons de près avec le bureau régional de la Commission canadienne pour le Québec, le bureau régional qui se situe à Montréal.

Et là, bien sûr, toute la division de l'équité en matière d'emploi est centralisée à Ottawa. Sur le plan régional, à part des colloques, à part des moyens de liaison, la Commission canadienne n'est pas très visible. Très peu de

[Traduction]

**Mr. Niemi:** On page 11 of our brief, we mention that some sub-groups under the category "visible minorities" have difficulties because there are people of Asian backgrounds, Middle Eastern backgrounds or Hispanic backgrounds. It is mainly the people of Hispanic backgrounds who have difficulty accepting the label "visible minorities" and who would rather be defined by their origins than by such a label.

They do not understand the expression, objective or nature of the label, and that frequently takes us into a fairly intellectual debate. Does one say visible minority, does one say racial minority, as in Ontario or the United States? I think the issue is still not well understood, and I feel we should not take an overly intellectual approach. In my view, the expression was established to help program managers better define their target groups and more effectively tackle the racial discrimination experienced by many groups.

**Mrs. Bertrand:** Obviously, we are not here to change the label but to improve the Act. However, let me take this opportunity to pass on something this Committee heard recently from Ms. Johnston, who came here from Washington to explain the legislation in the United States. Their employment equity legislation stipulates that there should be no discrimination on the basis of sex, disability, colour and—a little further—national origin. That is how they identify their minorities.

The Quebec Charter of Rights uses the term "cultural minorities", but one can also use the term "ethnic minorities". In any case, I do not want to spend too much time on this, but I would like to have your views, perhaps at some other time. Perhaps we could consider changing that term, since many people don't like it.

My other question is on your recommendation that the Human Rights Commission be granted more funding and be entrusted with the responsibility of applying the recommendations in the legislation, if I understand correctly. Is that what you're saying?

**Mr. Niemi:** They should not only apply the recommendations but also monitor compliance. I think that we are getting into language issues here. But there is something missing in the French translation.

The Commission has always complained that it does not have enough funding or human resources to do its work, especially to educate the public on the Canadian Human Rights Act. We also co-operate closely with the Quebec regional office—located in Montreal—of the Canadian Human Rights Commission.

The entire Employment Equity Division is centralized in Ottawa. The Commission doesn't have much visibility on a regional level, except for its conferences and liaison. Very few people know that the Commission deals with systemic



[Text]

personnes savent que la Commission s'occupe des questions de discrimination systémique dans l'emploi en ce qui concerne la juridiction fédérale; et qu'on pourrait même, en fonction des rapports de statistiques fournis par les employeurs, demander à la Commission des droits de la personne d'examiner de près. Je pense qu'en Ontario, c'est grâce à la vigilance des groupes-cibles qu'on a déposé beaucoup de demandes et de plaintes auprès de la Commission canadienne des droits de la personne.

**Mme Bertrand:** Justement, ils sont très occupés, ils ont un mandat assez large. Mais ne croyez-vous pas qu'Emploi et Immigration Canada, qui a déjà du personnel, pourrait faire la surveillance et, également, l'application de la loi?

**Mr. Niemi:** Nous avons discuté longuement. On pense que ce serait préférable de laisser Emploi et Immigration Canada jouer un rôle d'expert-conseil et d'aide technique aux entreprises, aux syndicats et aux groupes-cibles pour tout ce qui concerne le volet pro-actif et positif de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Toutefois, la Commission devrait toujours avoir le pouvoir, selon la Loi canadienne sur les droits de la personne, d'examiner tout ce qui concerne la discrimination systémique, qu'il s'agisse de recueillir des plaintes d'un tiers parti, d'initier des plaintes, ou de se prononcer sur l'existence de discrimination systémique ou autre.

C'est là qu'on a fait un grand débat, parce que le problème avec Emploi et Immigration Canada, c'est qu'Emploi et Immigration Canada, lui aussi en tant que ministère, souffre de sous-représentation de certains groupes cibles. Et je pense que dans notre mémoire nous avons fait état du petit sondage que nous avons fait par rapport à la représentation des minorités visibles au sein d'Emploi et Immigration Canada.

• 2145

Et sur le plan régional au Québec, le taux de représentation chute davantage en ce qui concerne les minorités visibles. Ce qui veut donc dire que le ministère pourrait se retrouver dans une situation de conflit, de contradiction parce que si le ministère n'a pas cette représentation adéquate, ce serait un peu difficile pour lui d'aller dire aux employeurs dans le secteur privé de faire ce que le ministère, lui, ne peut pas faire.

D'autre part aussi, le ministère pourrait, à un certain moment, se trouver en conflit de pouvoir ou de juridiction avec la Commission canadienne des droits de la personne sur la question de plainte des tiers partis concernant la discrimination systémique dans l'emploi.

**Mme Bertrand:** Merci, monsieur Niemi et félicitations encore pour votre présentation et pour votre beau français.

**Mr. Nunziata:** I'd like to join with Madam Bertrand in thanking you for this excellent brief. It was well worth waiting for and it's one of the finer briefs presented to the committee. You make a number of very innovative suggestions that I haven't heard from any of the witnesses yet. I'm sure this brief will be given considerable weight by the committee in terms of the recommendations you make.

[Translation]

discrimination in positions at the federal level. Very few people know that, on the basis of statistics provided by employers, the Human Rights Commission could be asked to examine certain cases or departments closely. I think that, in Ontario, it is the vigilance of target groups that has led to the high number of requests for examination and of complaints put before the Canadian Human Rights Commission.

**Mrs. Bertrand:** That's right, they are very busy and have a broad mandate. But could we not entrust Employment and Immigration Canada which has the human resources necessary, with monitoring and applying the Act?

**Mr. Niemi:** That notion has been considered at length. We feel it would be better to let Employment and Immigration Canada act as a consultant, providing technical assistance to companies, unions and target groups, at least for the pro-active aspects of applying the Employment Equity Act.

However, the Commission should retain its right under the Canadian Human Rights Act to examine any matter involving systemic discrimination, by receiving complaints from third parties, initiating complaints or deciding whether systemic—or other—discrimination exists in a given case.

There was a great deal of debate on this point; if we take Employment and Immigration Canada as a department, we see that some target groups are under-represented among its personnel. I think that, in our brief, we indicated the results of our little poll to determine the representation of visible minorities at Employment and Immigration Canada.

At the regional level, the representation rate drops even further in Quebec for visible minorities. So the department could find itself in a difficult position. It would be difficult to tell private sector employers to do what the department itself could not achieve.

On the other hand the department could find itself in a jurisdictional conflict with the Canadian Human Rights Commission with regard to complaints made by third parties with regard to systemic discrimination in the workplace.

**Mrs. Bertrand:** I thank you, Mr. Niemi, and I congratulate you again on your brief and on your excellent French.

**M. Nunziata:** Je me joins à M<sup>me</sup> Bertrand pour vous féliciter de la qualité de votre mémoire. Il valait l'attente et je dois dire que c'est un des meilleurs mémoires que notre comité ait entendu. Vous faites des suggestions tout à fait originales qu'aucun autre témoin n'avait présenté jusqu'ici. Je suis sûr que le comité accordera une grande importance à vos recommandations.

[Texte]

One matter you raise which is of concern to me is about the regional representation rate. You raise an excellent point. You suggest that because the national rate is taken into consideration that it might have a negative impact on the designated groups in certain parts of the country. As I understand it, you advocate that the representation rate should not be national but regional. Is this correct?

**Mr. Niemi:** No, we suggest in all the data reports that we should have a breakdown of national rates, of course, but we should also have regional figures, especially for the federal government departments and agencies. There should be a measure of accountability assigned to the regional managers, the regional directors of the departments and agencies in order to ensure that in some cases, as in the case of Quebec for the visible minority representation, there should also be employment equity efforts undertaken.

I think the same recommendation would also be made for companies. I think you come from Toronto, Ontario. In Toronto and Ontario the visible minority availability rate and representation rate usually is higher for a number of reasons. When you look at a national data report, you cited *x* employers, *x* departments have, let's say, the 3%, 4% visible minorities. But at the regional level when you look at it, some regions such as Ontario can have 4%, but then Quebec can have 0.8%, even though the rate of visible minority availability is 3.4% in Quebec.

**Mr. Nunziata:** So you want some flexibility in order to ensure there is equity on a national basis as opposed to achieving employment equity, for example, in Ontario but in Quebec, for example. . .

**Mr. Niemi:** Or for the other regions as well. . . I think it's the same debate we have on the Constitution. Is it national, regional or provincial? But the idea is there. We were talking about the situation in Nova Scotia, for example, with the black Nova Scotians. When you look at the employer's report and when you look at Nova Scotia, what is the rate of visible minority representations for Nova Scotia alone there?

**Mr. Nunziata:** Your evidence on the unions and seniority as you suggest is diametrically opposed to the witness just previous to you, a union representative. They didn't agree that employment equity should become an integral part of a collective agreement. They want, and it seems to me most of the unions that appeared before the committee, want it to be negotiable. As I understand your evidence and your recommendation, employment equity ought not to be a matter of negotiation but it should be legislated and taken out of the collective bargaining process. Is that correct?

• 2150

**Mr. Niemi:** No. Wait a minute. Let me clarify. We didn't say that the act should be amended to make sure that employment equity should be legislated into the collective bargaining process. The way we formulated the recommendation is that we encourage all the parties, particularly management and labour, to really understand that employment equity should become an integral part of the way to conduct business within a shop or within an establishment.

[Traduction]

Vous avez soulevé une question qui me préoccupe particulièrement, celle du taux de représentation régionale. Vous avez touché là un point important. Vous faites remarquer que le taux national peut fausser la situation des groupes désignés dans certaines régions. Si j'ai bien compris, vous recommandez d'établir un taux de représentation régional, et non national, est-ce bien cela?

**M. Niemi:** Non, nous disons que tous les rapports devraient contenir une ventilation des taux nationaux, et qu'il faut avoir également, surtout pour les ministères et organismes fédéraux, des statistiques régionales. Les directeurs et gestionnaires régionaux des ministères et organismes fédéraux devraient avoir à rendre des comptes sur les efforts qu'ils font pour l'équité en matière d'emploi dans certains cas, comme au Québec, par exemple, pour les minorités visibles.

On pourrait recommander la même chose pour les entreprises. Vous venez, il me semble, de Toronto. Pour diverses raisons, le taux de représentation et le taux de disponibilité des minorités visibles est plus élevé à Toronto et en Ontario qu'ailleurs. Si un rapport sur la situation nationale mentionne tant d'employeurs, tant de ministères, les 3 ou 4 p. 100 de représentation des minorités visibles. Au niveau régional, l'Ontario peut avoir un taux de représentation de 4 p. 100, alors que celui-ci n'est que de 0,8 p. 100 au Québec, bien que le taux de disponibilité des minorités visibles dans cette province soit de 3,4 p. 100.

**M. Nunziata:** Vous demandez donc une certaine souplesse, afin qu'on puisse assurer l'équité à l'échelle nationale, et non seulement en Ontario, par exemple, pendant que le Québec. . .

**M. Niemi:** Ou les autres régions. . . C'est le même débat que sur la Constitution. La question est-elle nationale, régionale ou provinciale? Mais c'est la même idée. Nous avons parlé, par exemple, de la situation des Noirs de la Nouvelle-Écosse. D'après les rapports des employeurs de la Nouvelle-Écosse, quel est le taux de représentation des minorités visibles en Nouvelle-Écosse?

**M. Nunziata:** Sur la question de l'ancienneté et de la négociation collective, vous avez, comme vous l'avez fait remarquer vous-même, une position diamétralement opposée à celle du témoin qui vous a précédé et qui représentait un syndicat. Celui-ci ne voulait pas que l'équité en matière d'emploi fasse partie intégrante de la convention collective. Comme la plupart des syndicats qui ont comparu devant notre comité, ils estiment qu'elle doit être négociée. Si j'ai bien compris votre mémoire et vos recommandations, l'équité en matière d'emploi ne doit pas être négociable, mais plutôt être légiférée et retirée de la négociation collective. Est-ce bien cela?

**M. Niemi:** Non, un instant, permettez-moi de préciser. Nous n'avons pas dit qu'il fallait modifier la loi afin d'imposer par voie législative l'équité en matière d'emploi dans la négociation collective. Notre recommandation vise à encourager toutes les parties concernées, en particulier le patronat et les syndicats, à bien comprendre que l'équité en matière d'emploi doit faire partie intégrante des relations de travail au sein d'un atelier ou d'une entreprise.



[Text]

Some groups and even target groups have suggested that employment equity should be separate, like a second round after ordinary collective bargaining. What would happen with a company, with an employer that has let's say 20 or something labour unions? The other issue is in some cases, as soon as we talk about employment equity, the pay equity issue would be brought into the debate. So we can multiply and we will not have any employment equity entrenched into the labour agreement.

What we're saying here is that management and labour should really start to understand and integrate employment equity as an integral part of the working policies and the working conditions in their establishment.

**Mr. Nunziata:** Okay, I fail to understand then your second recommendation, which says that employment equity should become an integral part of a collective agreement and that it not be a tool in the collective bargaining process.

**Mr. Niemi:** Well it's a wording and a tool should not be something like "you should be bargained for". But we bargain because we're afraid that it's like some. . . We don't want it. . . Like I wouldn't say the French word like *chantage*, but I would say that it's like a trade-off, and basically the target groups get caught in the middle. That is something we don't want to happen.

**Mr. Nunziata:** All right, so you agree that it shouldn't be negotiated, that it should be mandatory. That's how I understand this recommendation: that it not be a tool, not be used as a bargaining chip in the negotiating process, that it be mandatory to say that this is the requirement in order to eliminate certain barriers. That's not something that can be negotiated. It's like a health and safety requirement within a collective agreement. It's not something they can negotiate away.

**Mr. Béliard:** Well, it's more like that, exactly. What we mean by that is employment equity is so important. Also, I think the co-operation of labour unions are so important for employment equity application that there's no way we can leave employment equity to be as a bargaining chip in any kind of negotiating process.

In other words, employment equity should be integrated already in the collective agreement. You know, they have to do it, as some other groups say that the Employment Equity Act is a "do" legislation, in opposition to a "don't" legislation.

Therefore, labour unions, since they are so much a larger part of the result-oriented approach of employment equity, should be an integral part of the collective agreement. They should be included in there and then not be negotiated.

**Mr. Nunziata:** Thank you.

**The Chairman:** Mr. Skelly.

**Mr. Skelly:** I'd like to thank you for a brief that I think is unique and very thoughtful and tries to accommodate our concerns about employment equity to political and economic circumstances that we find ourselves in. From that point of view, at any rate, I agree with Mr. Nunziata that it's a valuable brief.

[Translation]

Certains groupes, et même des groupes désignés, ont dit que l'équité en matière d'emploi doit être distincte, une sorte de deuxième tour de négociations après les négociations ordinaires. Qu'advierait-il dans le cas d'un employeur, d'une entreprise, qui a une vingtaine de syndicats? Dans d'autres cas, en parlant d'équité en matière d'emploi, on soulèverait forcément la question de l'égalité salariale. On n'en finit plus, et l'équité en matière d'emploi ne serait jamais inscrite dans les conventions.

Ce que nous disons, c'est que patronat et syndicats doivent vraiment commencer à comprendre que l'équité en matière d'emploi doit faire partie intégrante des politiques et conditions de travail.

**M. Nunziata:** Bon, je ne comprends donc pas votre deuxième recommandation, où vous dites que l'équité en matière d'emploi doit devenir une partie intégrante de la convention collective, et non pas une monnaie d'échange dans les négociations.

**M. Niemi:** Ce que nous voulons dire par là c'est que ça ne doit pas être «quelque chose à négocier». Mais on négocie parce qu'on craint. . . Nous ne voulons pas. . . Je ne parlerai pas de *chantage*, mais plutôt de compromis, nous ne voudrions pas que les groupes désignés soient sacrifiés. C'est ce que nous voulons éviter.

**M. Nunziata:** Vous êtes donc d'accord pour dire que ça ne doit pas être négociable, mais obligatoire. C'est ainsi que j'interprète votre recommandation: l'équité en matière d'emploi ne doit pas être une monnaie d'échange dans la négociation; elle doit être imposée afin d'éliminer certains obstacles. Ce n'est pas négociable. C'est comme les dispositions en matière d'hygiène et de sécurité au travail. Elles ne sont pas négociables.

**M. Béliard:** C'est davantage en ce sens, oui. Nous voulons dire par là que l'équité en matière d'emploi est extrêmement importante. Il est en outre si important que les syndicats coopèrent à l'application de l'équité en matière d'emploi qu'on ne peut faire de celle-ci une monnaie d'échange dans les négociations.

Autrement dit, l'équité en matière d'emploi doit faire partie intégrante de la convention collective. C'est quelque chose qu'il faut faire; certains disent que la Loi sur l'équité en matière d'emploi est une loi d'injonction et non d'interdiction.

Par conséquent, des syndicats, dont la collaboration est si importante pour la réalisation des objectifs de l'équité en matière d'emploi, ils doivent être inclus, et comprendre que l'équité en matière d'emploi ne saurait être négociée.

**M. Nunziata:** Je vous remercie.

**Le président:** Monsieur Skelly.

**M. Skelly:** Permettez-moi d'abord de vous remercier de ce mémoire qui est tout à fait unique, réfléchi, et qui essaie de tenir compte de la conjoncture politique et économique dans laquelle nous allons introduire l'équité en matière d'emploi. Sur ce point au moins je partage l'avis de M. Nunziata quant à la qualité du mémoire.

[Texte]

I am concerned about the idea that during a recession we might relax conditions, because in testing these principles, I always thought that the principle of equality and human rights is superior. And I note that even during the harsh economic times the United States finds themselves in now, their anti-discrimination legislation applies down to companies or employers with 15 or 20 employees in some cases.

The representative from the employment equity group in the United States did mention that the statistical reporting requirements apply to employers of 100 or more, but below that those requirements didn't apply. They were still subject to be complained against by people who felt they were discriminated against in employment. In an economic recession, do you see that there might be a way of extending the coverage to smaller employers, but maybe excusing them from some of the more onerous reporting requirements and statistical information?

• 2155

**Mr. Béliard:** In our working group we have spent hours dealing with and debating that particular issue, whether or not we should lower the number. Since we could not get an agreement on that we moved to another point, which was the amount of dollars of a contract, particularly for the Federal Contractors Program. We say that any employer who has a contract of \$100,000 or more with the federal government—forget about the number of employees—should be part and parcel of the Federal Contractors Program. In other words, if you have the contract, you can create jobs. You are not in a position where the recession is beating on you; you have a contract, and you have dollars from the government. Therefore you are in a way well positioned to provide job creation.

In the case of government departments, that's another question. We think there's a lot more to be done at this point. Employment equity legislation or access to employment legislation always comes in periods of economic growth. You don't really see them in periods of recession. Nobody would dare come with them. However, we don't believe the recession should impede in any way the employment equity application. One major reason is demographic changes. From now until the year 2000, Canada—the country—will need a lot of labour. If we look at statistics, the people who are coming to the country today are coming more from the Third World than from Europe, so you will have to deal with those people one way or another. The fertility rate is going down. In other words, by default in about five to ten years from now we'll have to deal with them, so why not put in the framework today that will make it a lot easier for us to deal with it tomorrow? But recession or not, we think it can be applied without any great problem.

**Mr. Niemi:** I think to deal with the question of whether we should lower it and also whether we should let some employers get off easy, I think regulated employers under the act, even if EIC and the Canadian Human Rights Commission can step up a little bit the pressure on all those who are already regulated. . . And here again we come back to the regional performance in employment equity of these employers. We can still see some significant movement for

[Traduction]

Ce qui m'inquiète, c'est l'idée qu'en période de récession on envisage de relâcher les critères, car j'ai toujours estimé que les principes de l'égalité et des droits de la personne priment tout. Je constate en outre que malgré la période difficile que traversent les États-Unis actuellement sur le plan économique, la Loi anti-discrimination s'applique même aux entreprises et employeurs qui ne comptent que 15 ou 20 employés, dans certains cas.

Le porte-parole du groupe américain sur l'équité en matière d'emploi nous a bien dit que les exigences de rapports statistiques ne s'appliquent qu'aux entreprises comptant plus de 100 employés. À delà, les entreprises doivent faire l'objet d'une plainte si quelqu'un a le sentiment d'avoir été victime de discrimination en matière d'emploi. En période de récession économique, pensez-vous qu'il soit possible d'assujettir aussi les petits employeurs, tout en les exemptant cependant des exigences de rapport et d'information statistique?

**M. Béliard:** Nous avons discuté pendant des heures pour savoir s'il fallait ou non abaisser le seuil. Comme nous n'avons pu nous entendre, nous sommes passés à un autre critère, celui de la valeur des contrats, surtout dans le cadre du Programme de contrats fédéraux. Nous estimons donc que tout employeur qui a obtenu du gouvernement fédéral un contrat d'une valeur de 100,000\$ ou plus—quel que soit le nombre de ses employés—doit être assujéti aux conditions du Programme de contrats fédéraux. Autrement dit, si vous avez obtenu le contrat, vous êtes en mesure de créer des emplois. Vous n'êtes plus frappé par la récession; vous avez un contrat, vous touchez de l'argent du gouvernement. Vous êtes donc parfaitement en mesure de créer des emplois.

En ce qui concerne les ministères, c'est autre chose. Il y a beaucoup à faire. La législation sur l'équité en matière d'emploi, ou sur l'accès à l'emploi, est toujours introduite en période d'expansion économique, rarement pendant une récession. On n'oserait pas. Toutefois, la récession ne doit pas entraver l'application de la loi. L'évolution démographique est un facteur important. D'ici l'an 2000, le Canada aura un grand besoin de main-d'oeuvre. Les statistiques montrent que les nouveaux arrivants viennent plus souvent du tiers monde que d'Europe, et il va bien falloir en tenir compte. La natalité baisse. Autrement dit, par défaut, dans cinq ou dix ans nous serons face à face avec le problème; alors pourquoi ne pas mettre en place dès aujourd'hui un mécanisme qui puisse nous faciliter la tâche demain? Récession ou non, l'application des dispositions législatives ne devrait pas présenter de grands problèmes.

**M. Niemi:** Sur la question de savoir s'il faut abaisser le seuil, exempter certains employeurs, je dirais que la CEI et la Commission canadienne des droits de la personne pourraient se montrer plus fermes à l'égard des employeurs assujettis à la loi. . . Cela nous ramène encore une fois à la question des résultats régionaux. Il y a encore place pour d'importantes améliorations en matière d'équité d'emploi dans les entreprises, surtout si l'on exerce des pressions sur celles qui



[Text]

employment equity among these companies, especially if we put more pressure on those who are already regulated, those who in the EIC annual report give many categories of zero or "C" and "c". We still have to put a caution to that sort of rating system.

What we do have to remind you of is that our human resource development policies have been very much behind the times. We really have to do a lot of catching up. In doing the catching up now, with the establishment of the Canadian Labour Force Development Board and other training policies, we should really integrate employment equity for the designated groups into those training policies so we groom and prepare them now. Hopefully, in two or three years when we get out of the recession, we can then have a work force that is better trained and better equitable to allow for maximum participation in the economy.

**Mr. Skelly:** You indicated some concern about the fact that many corporations and government departments are now involved in downsizing. I guess in a different forum, when Juanita Westmoreland-Traoré was here in Ottawa with the Ontario commission, one of the people who made a presentation before that committee was a consultant in human resource management. We were told by a representative of the McMaster Business School that one of the advantages of employment equity legislation is that it causes employers to think more about human resources strategies—the kind of thing you were talking about in terms of training—so that they think a little further ahead.

The consultant who appeared before Juanita Westmoreland-Traoré suggested that even during a time of downsizing, when product lines are being eliminated and employees are being eliminated, because employment equity forces employers to think a little further ahead about how they will manage their human resources, they take a look at the demographics of their work force and say so-and-so's going to reach retirement age in two years, we could think about replacing that person with somebody from the target groups.

• 2200

So even though terminations are going to exceed hirings, hirings still take place during a recession and during a process of downsizing, and you can identify where those hirings are going to take place and make sure that your hirings accomplish your employment equity objectives.

Again, I'm concerned that we might be talking about sacrificing the principle of employment equity in times of economic recession or downsizing. That's not what you're saying?

**Mr. Niemi:** No, we're not saying that at all. We say take the economic recession into account, but don't use it as a reason to stall employment equity. Take it into account in order to come up with a creative way of practising employment equity through apprenticeship training, internship training, or other forms of employment equity. People tend to think employment equity is strictly in terms of recruiting and hiring, but there are many mobility issues inherent in employment equity that we should look at as well.

[Translation]

sont assujetties à la réglementation fédérale, celles qui dans le rapport annuel de EIC montrent de nombreuses catégories zéro, ou «C» et «c». Il va falloir prêter davantage attention à ce système d'évaluation.

Il ne faut pas oublier que nos politiques en matière de mise en valeur des ressources humaines sont très en retard. Nous avons beaucoup de chemin à rattraper. Nous devrions profiter de la création de la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'oeuvre et des autres politiques en matière de formation pour intégrer à ces politiques l'équité en matière d'emploi à l'adresse des groupes désignés, et nous préparer dès maintenant. On peut espérer que dans deux ou trois ans, au sortir de la récession, nous aurons une main-d'oeuvre mieux formée, plus équilibrée, qui permette la pleine participation des travailleurs à l'économie.

**M. Skelly:** Vous avez signalé que beaucoup d'entreprises et de ministères réduisent leurs effectifs. Dans un autre forum, lorsque Juanita Westmoreland-Traoré est venue à Ottawa avec la commission ontarienne, il y avait parmi les témoins un consultant en gestion des ressources humaines. Un représentant de la McMaster Business School nous a expliqué que la législation sur l'équité en matière d'emploi présente l'avantage qu'elle oblige les employeurs à réfléchir à leur stratégie en matière de ressources humaines—comme vous le disiez à propos de la formation—et à voir plus loin que l'immédiat.

Ce consultant qui a pris la parole devant la commission de Juanita Westmoreland-Traoré disait que même en période de réduction des effectifs, même lorsque certaines lignes de produits sont éliminées et que des employés sont mis à pied, du fait que l'équité en matière d'emploi les y force, les employeurs pensent à l'avenir, à leurs besoins en ressources humaines, tiennent compte de la démographie de la main-d'oeuvre, et se disent que puisqu'un tel va prendre sa retraite dans deux ans, on pourrait songer à le remplacer par un employé appartenant à un groupe désigné.

Ainsi, même s'il y a davantage de mises à pied que d'embauches, celles-ci ne cessent pas complètement en période de récession ou de réduction des effectifs. On peut dès lors voir où il y aura embauche et s'assurer de respecter les objectifs sur l'équité en matière d'emploi.

Je le répète, je crains qu'on ne sacrifie les principes de l'équité en matière d'emploi en période de récession ou de réduction des effectifs. N'est-ce pas ce que vous avez voulu dire?

**M. Niemi:** Non, pas du tout. Nous tenons compte de la récession, mais nous n'en faisons pas une excuse pour ralentir l'équité en matière d'emploi. Il faut en tenir compte pour trouver des solutions novatrices, pour permettre la mise en oeuvre de l'équité grâce à des programmes d'apprentissage, des stages, ou autres. Dans l'esprit de beaucoup de gens, l'équité en matière d'emploi se limite au recrutement et à l'embauche, alors qu'elle comprend aussi de nombreuses questions de mobilité qu'il ne faut pas négliger.

*[Texte]*

The way our economy is—and also we should not neglect this reality—we haven't got a real definition of what the issue of aged workers means, so those who are in their 40s and 50s will certainly lose their jobs. Those are people who also require significant training assistance. When we look at it, the recession allows perhaps, in a cynical way, for a renewal or rejuvenation of the work force, because some of these older workers are out and giving places to young people to move in. But it creates a really serious challenge, and you put it very rightly in saying that employment equity really forces us to change our mentality, our organizational culture, and our corporate culture in the way we manage people.

Coming from Quebec—and we're very familiar with that, because we worked on it last month—the Quebec government recently set out a new training white paper really to take into account all these demographic changes, technological advancement, and globalization of markets in order to show that what we need here is a collective mobilization and a collective redefinition in the way we plan, develop, and manage our human resources. I think this sense of collectivity is stronger in Quebec than in the rest of Canada. Perhaps this is something the rest of Canada can learn from in order to see that when you look at the entire collective work force, everybody should be given a chance and everybody should be given the tools and the means to become active in the labour market again.

**Mr. Béliard:** Just to complete your point, I wanted to add that on employment equity, the issue of hiring and recruitment and firing or letting go, we find it's a bit too easy, especially when we were talking earlier about labour unions, that there's no protection for the designated groups when this question of downsizing, recession, and restructuring arises; in other words, that much of the time employment equity deals with quantitative factors. We said in our brief that they are the last to go in and they are probably the first to go out. So there's no protection per se for those groups in terms of recession, when we hire in a recession, when there's downsizing or restructuring. That's a major weakness.

Another thing is that we mentioned earlier the whole issue of qualitative factors when we're talking about training, human resources planning, and so on. I think this would be very interesting. If companies in times of recession and so on cannot deal on the quantitative factors, hiring numbers and so on, then they could probably touch base on qualitative factors, absolutely, with the community and with the unemployed, providing that they have enough employees from the designated groups to do that.

**Mr. Skelly:** Another thing that was brought up by one of the previous unions that testified was that not all hiring of the target groups takes place within the bargaining unit at the entry level. Some of that hiring, even during a recession, will take place in management positions, in professional positions, the very positions in which the lack of employment equity is the most pronounced and which aren't governed by collective agreements. I think that employers could often

*[Traduction]*

Il ne faut pas oublier non plus que dans notre régime économique, nous n'avons pas véritablement réfléchi au problème des travailleurs âgés; les travailleurs dans la quarantaine et la cinquantaine vont probablement perdre leurs emplois. Ils auront besoin de beaucoup d'aide pour se recycler. Vu d'un oeil cynique, on peut dire que la récession permet un renouvellement, un rajeunissement de la main-d'oeuvre, car elle élimine les travailleurs plus âgés et fait de la place aux jeunes. Mais cela représente un grand défi, et vous aviez tout à fait raison de dire que l'équité en matière d'emploi nous oblige à penser autrement, à réviser notre culture organisationnelle, notre culture d'entreprise et notre mode de gestion des ressources humaines.

Le gouvernement du Québec—et nous sommes au courant de la chose car nous y avons travaillé le mois dernier—a préparé récemment un nouveau Livre blanc sur la formation où il tient compte de l'évolution démographique, du progrès technique et de la mondialisation des marchés, afin de démontrer la nécessité d'une mobilisation collective, d'une redéfinition collective de la planification, de la mise en valeur et de la gestion des ressources humaines. Ce sentiment collectif me semble plus fort au Québec qu'ailleurs au Canada. Les autres régions pourraient peut-être en tirer une leçon, en ce sens que si l'on considère la main-d'oeuvre dans son ensemble, il faut que chacun ait sa chance, que chacun ait les outils et les moyens pour participer activement au monde du travail.

**M. Béliard:** J'ajouterai que quand on parle d'équité en matière d'emploi, il est trop facile de parler seulement de recrutement et d'embauche, ou de mise à pied, surtout quand on parle, comme nous l'avons fait plus tôt, des syndicats, du fait qu'en période de réduction des effectifs, de récession et de rationalisation, les groupes désignés ne jouissent d'aucune protection. Je veux dire par là qu'on s'arrête trop aux questions quantitatives. Nous le disons dans notre mémoire, les membres des groupes désignés sont les derniers embauchés et probablement les premiers mis à pied. Ils ne jouissent donc d'aucune protection en période de récession, de réduction ou de rationalisation. C'est une lacune grave.

Nous avons aussi parlé plus tôt des facteurs qualitatifs en parlant de la formation, de la planification des ressources humaines, notamment. C'est une question fort intéressante. Si, en période de récession, les entreprises ne peuvent plus satisfaire aux critères quantitatifs, remplir leurs statistiques d'embauche, elles pourraient se concentrer davantage sur les aspects qualitatifs, sur le travail avec la communauté et les chômeurs, si elles ont suffisamment d'employés provenant des groupes désignés pour le leur permettre.

**M. Skelly:** Un des syndicats qui a témoigné disait que l'embauche des groupes désignés ne se situe pas toujours au niveau débutant, qui est touché par la négociation collective. Même en période de récession, il y a recrutement au niveau de la gestion, dans les catégories professionnelles, celles justement où les lacunes sont les plus prononcées et qui ne sont pas assujetties aux conventions collectives. Je trouve que souvent les employeurs pourraient démontrer leur



[Text]

show their dedication to employment equity when vacancies come, say in engineering positions, or in professional positions, to make sure that those are filled, rather than forcing it all down to the entry-level positions in the bargaining unit.

• 2205

**Mr. Niemi:** We're talking a lot about employers in businesses and government, and what they should do in terms of hiring. We work closely with some unions in Montreal, and we do have to say—and we say it very nicely—unions, you too do employ people. You really need to look at your own employment practices to ensure that visible minorities in the union structures are also reflected.

**Mr. Skelly:** I think we got that out of the last round of questioning as well.

**Mr. Chairman,** they mentioned a Quebec white paper on training. It might be worthwhile to look at that if it—

**The Chairman:** The researchers assure me that they'll get it for us.

Monsieur Langlois, vous avez la parole.

**M. Langlois:** Merci, monsieur le président. Monsieur Béliard, monsieur Niemi, bienvenue au Comité et, félicitations pour un mémoire qui est bien préparé, qui est précis et très concis.

J'aimerais que vous fassiez des commentaires sur deux aspects de la réalité quotidienne en matière d'emploi. Des employeurs et des organisations qui représentent des groupes désignés ont admis devant le Comité qu'il était difficile pour les employeurs d'avoir accès aux ressources humaines qui font partie des groupes désignés. Et les groupes désignés ont admis qu'il était difficile pour leurs membres d'avoir accès à l'information concernant les emplois disponibles. Pourriez-vous nous faire part de quelques commentaires sur les moyens permettant d'améliorer cette situation de façon à rendre l'échange et la communication plus faciles?

Deuxième point: il y a des groupes d'employeurs et d'autres qui nous ont dit que l'on ne règlera pas le problème par des mesures punitives, mais qu'on pourrait atteindre beaucoup plus facilement les buts que la loi veut atteindre, par des mesures incitatives. Pourriez-vous aussi nous offrir quelques commentaires sur cet aspect de tout le développement et de l'évolution de l'équité en matière d'emploi?

**M. Niemi:** Je pense que le premier problème est très commun parce que beaucoup d'employeurs nous disent que nous transigeons régulièrement, que nous avons affaire régulièrement avec les groupes-cibles—dans notre cas ce sont les organismes desservant les minorités visibles—et on nous dit que la plupart font la promotion, ce qu'on appelle en anglais *advocacy*. Mais quand on leur demande: Est-ce que tu peux nous donner un C.V. de telle personne avec telle qualification ou telle compétence?... Il est très difficile de l'obtenir.

[Translation]

engagement à l'équité en matière d'emploi quand il y a des postes vacants—par exemple des postes d'ingénieurs ou des postes professionnels—en s'assurant que ces postes sont comblés, au lieu de mettre toute la pression sur les postes au niveau d'entrée dans l'unité de négociation.

**M. Niemi:** Nous discutons beaucoup des employeurs dans les secteurs privé et public et de ce qu'ils devraient faire en termes de recrutement. Nous travaillons de près avec certains syndicats à Montréal, et je dois dire—je le dis très gentiment—que les syndicats aussi embauchent du personnel. Il faut que vous examiniez vos propres pratiques d'embauche pour vous assurer que les minorités visibles sont équitablement représentées au syndicat aussi.

**M. Skelly:** Je pense que cette notion est bien ressortie pendant la dernière ronde de questions.

Monsieur le président, nous avons entendu parler d'un Livre blanc du Québec sur la formation. Peut-être qu'il serait utile de l'examiner si...

**Le président:** Les chercheuses m'assurent qu'ils nous l'obtiendront.

Mr. Langlois, you have the floor.

**Mr. Langlois:** Thank you, Mr. Chairman. Welcome before the Committee, Mr. Béliard and Mr. Niemi, and congratulations on your well-prepared, precise and very concise brief.

I would like you to comment on two aspects of day-to-day reality in employment. Employers and organizations representing designated groups have admitted before the Committee that it was difficult for employers to access the human resources in designated groups. Moreover, designated groups have admitted that it is difficult for their members to access information on available jobs. Could you suggest some means of improving the situation and facilitating information exchange and communication?

My second point is this: some employer groups and others feel that punitive measures are not an answer to the problem. In their view, the objective of the Act would be more easily achieved through incentives. Could you comment on this and its relation to the development and evolution of employment equity?

**Mr. Niemi:** I think that the first problem is very common. Many employers indicate they deal regularly with target groups—in our case, these are organizations serving visible minorities—and that most engage in some form of promotion, or advocacy. However, when we ask for the résumé of someone with specific qualifications or skills, that is very difficult to obtain.

*[Texte]*

C'est pour cela que nous avons récemment signé un contrat avec Emploi et Immigration Canada pour développer à Montréal une sorte de service de référence pour desservir les demandes directes, et ce de manière confidentielle, émanant des employeurs qui sont à la recherche des membres des minorités visibles possédant telle et telle compétence pour répondre à leurs besoins.

Mon collègue ici fait partie de l'Association des gens d'affaires et professionnels de la communauté noire qui a aussi ce genre de projet. Ce sont des banques de candidatures; parce qu'au-delà de la promotion, au delà du lobby, les employeurs ont besoin d'accès à des candidats et candidates. C'est ce genre de service qu'on préconise partout à travers le pays, parce qu'il faut qu'on travaille en partenariat pour s'entraider sur ce point-là.

Quelle est votre deuxième question?

**M. Langlois:** Les mesures incitatives au lieu des mesures punitives.

**M. Niemi:** Je pense qu'au Québec, le gouvernement en 1989, comme mesure incitative pour les programmes d'accessibilité en faveur des femmes, a octroyé des subventions à des entreprises de l'ordre de 30,000\$ et 40,000\$ pour les inciter à s'adapter, puis pour attirer des femmes compétentes à des postes spécialisés ou à des postes non professionnels. La subvention financière pourrait donc être un moyen.

Le ministre du Multiculturalisme utilise aussi ce genre de mesure incitative pour permettre aux jeunes des minorités visibles de travailler durant l'été dans les corps policiers de certaines villes, dont Montréal. Et c'est une grande réussite parce qu'il y a une collaboration de tout le monde, y compris le syndicat policier.

• 2210

Une autre mesure incitative consiste à trouver des moyens permettant à des employeurs de posséder les ressources financières et les ressources techniques pour préparer leur personnel sur place et les aider à s'adapter à des éléments nouveaux qui se joignent à l'établissement. Il faut faire de la formation interculturelle, développer des politiques et des systèmes d'accueil, d'intégration et d'adaptation ou d'accommodement raisonnable, si on parle des personnes handicapées.

C'est ce genre de choses dont nous avons besoin et c'est exactement ce genre de choses que nous préconisons dans notre mémoire. On devrait octroyer des fonds de l'équité en matière d'emploi au sein du ministère de l'Emploi et de l'Immigration pour permettre de façon positive aux employeurs, aux syndicats et aux groupes-cibles de trouver peut-être une autre façon de travailler ensemble.

**M. Béliard:** Je crois que je suis d'accord avec vous en parlant de mesures incitatives au lieu de mesures punitives, pour la simple et unique raison qu'on a compris depuis longtemps que c'est extrêmement difficile pour certains employeurs d'appliquer la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou d'appliquer n'importe quel programme d'accès à l'emploi.

*[Traduction]*

This is why we have recently signed a contract with Employment and Immigration Canada to develop a confidential reference service in Montreal to deal with direct requests from employers seeking visible minority candidates with specific skills to fill jobs available.

My colleague here belongs to the black community Business and Professional Association. They also have a similar project. We can regard these services as candidate banks. What employers need most of all—more than promotion and more than lobbying—is access to candidates. Ideally, this type of service should be available across Canada. We have to approach this as partners and help each other.

What is your second question?

**Mr. Langlois:** My second question was on using incentives instead of punitive measures.

**Mr. Niemi:** I believe that in 1989 the Quebec government, as incentive for the implementation of programs improving access for women, contributed to a number of companies sums in the amount of \$30,000 and \$40,000. These contributions were intended as an incentive for the companies to adapt and attract qualified women to specialized and non-professional positions. Financial contributions therefore constitute one form of incentive.

The Department of Multiculturalism also uses the same kind of incentive to allow young people from visible minority groups to hold summer jobs with the police forces of some cities, including Montreal. That program has succeeded very well because everyone has co-operated, including the police union.

Another incentive would be to find ways in which employers would obtain the financial and technical resources needed to prepare their staff in-house and help them adjust to new members joining the organization. This requires intercultural training and the development of policies and systems for orientation, integration and adaptation, as well as reasonable accommodation for the disabled.

This is what we need, and this is what we have put forward in our brief. Employment equity funding should be allocated within the Department of Employment and Immigration in order to make it possible for employers, unions and target groups to find a different way of working together.

**Mr. Béliard:** I think I agree with you about using incentives instead of punitive measures, if only because it has long been understood that some employers find it very difficult to apply the Employment Equity Act or indeed any employment access program.



[Text]

Et si on veut réellement voir du changement, il faudrait peut-être qu'ensemble on essaie en partenariat avec les entreprises privées ou les employeurs de veiller à ce que certaines barrières—notamment toute la question de la clientèle diversifiée, des gens qui sont d'origines différentes, des gens d'autres cultures—soient au moins comprises à l'intérieur de la compagnie, non seulement au niveau de la haute direction, mais aussi au niveau des employés qui ont à travailler avec ces gens d'origines différentes.

M. Niemi a parlé tout à l'heure de la formation interculturelle.

Le deuxième point est au niveau des exemples ou au niveau des modèles. Comme mesure incitative, les compagnies aiment savoir quel cas ou quel projet a déjà été réalisé, comment les gens s'en sont sortis, quel est le degré de difficulté, etc. Ils veulent comparer pour avoir la même chose, pour voir comment ils peuvent implanter un programme semblable.

Je pense, surtout pour les entreprises privées, que la mesure incitative la plus importante est probablement de leur montrer que l'équité en matière d'emploi n'est pas seulement une question d'équité au niveau social, mais au niveau économique—c'est-à-dire quels en sont les bienfaits.

Parce que je ne crois pas qu'un chef d'entreprise va dire: très bien, on va mettre des ressources humaines appropriées pour l'équité en matière d'emploi sans un retour financier possible. Pour lui, c'est un investissement. Si on lui parle de l'équité en matière d'emploi comme planification stratégique des ressources humaines, comme planification stratégique pour développer de nouveaux marchés qui ne sont pas encore très bien desservis au Canada—parce que la clientèle des groupes désignés, les minorités visibles ou les autochtones, ce sont des marchés—, il réagira positivement.

Si on peut vendre comme cela, ça devient automatiquement des mesures incitatives pour les employeurs, pour les entreprises privées, au lieu de parler de mesures punitives. Sinon, ils vont dire: on ne connaît pas cela, on n'est pas intéressé, et ça ne va rien changer de toute façon, parce que leurs employés ne vont jamais accepter le fait.

Cela prend, de la haute direction, son engagement face au concept d'équité en matière d'emploi, qui est beaucoup plus qu'un concept social, mais un concept global, intégré, parce qu'on est dans une période de mondialisation, de globalisation des marchés. On a affaire avec des gens de l'extérieur, des gens qui sont différents. Cela offre quand même pour le pays, au Canada, un genre de laboratoire pour aller vers l'extérieur, parce qu'on fait affaire et on va faire affaire de plus en plus avec l'extérieur.

On vit aujourd'hui dans un village global. Je crois que si on le vend comme cela, comme mesure incitative au lieu de parler des sanctions ou des punitions qu'on va donner à un employeur ou à une entreprise privée qui n'applique pas un programme d'équité en matière d'emploi, ça va marcher. Je pense que j'aimerais mieux la première façon et je l'ai vue réussir; c'est beaucoup mieux et les résultats sont beaucoup plus intéressants.

**M. Langlois:** Merci. Merci, monsieur le président.

**Le président:** Merci, monsieur.

[Translation]

If we really want to see changes, we should perhaps try to work hand in hand with private companies and employers in attempting to ensure that some barriers—particularly the issue of clients from different cultures, clients of different origins—are at least understood within the company, not only by senior management but also by the very employees who must work with people of different origins.

Mr. Niemi was just talking about inter-cultural training.

The second point concerns examples, or models. With regard to incentives, companies like to know which cases and which projects have already been implemented, how people have fared, the degree of difficulty involved, and so on. They want comparisons to see how they could themselves implement similar programs.

In my view, the most important incentive—especially for private companies—is to show that employment equity has not only a social but also an economic impact. That is, the strongest incentive is to demonstrate the economic benefits of employment equity.

I do not believe that a company's CEO would be willing to allocate human resources to employment equity without envisaging some financial return. He considers employment equity an investment. If we put forward employment equity as strategic human resources planning, or as a planning strategy to develop new markets not yet properly served in Canada—let's not forget that designated groups, such as visible minorities or aboriginal people, also constitute markets—then we will have a positive reaction.

If we can sell employment equity that way, we automatically have incentives for employers and private companies. We don't need to consider punitive measures. If we can't sell it that way, employers and companies will say they don't know what employment equity is about, they will say they are not interested and that nothing would change anyway because their employees would never accept such measures.

This requires a commitment by senior management to the principle of employment equity. Employment equity is far more than a social concept; it is a global, integrated concept. We are in an era of globalization, and the world is becoming one large market. We deal with people from outside our communities, people who are different. In fact, this provides Canada with a kind of laboratory, a test situation for the outside world. Now and in the future, we will have more and more dealings outside our borders.

Today, we are living in a global village. I think if we sell employment equity like this, as an incentive, rather than talking about sanctions or punitive measures to be imposed on an employer or private company that fails to apply an employment equity program, then it will work. I find the incentive approach preferable by far, and I have seen it succeed. It is a much better attitude, and the results are far more significant.

**Mr. Langlois:** Thank you. Thank you, Mr. Chairman.

**The Chairman:** Thank you.

[Texte]

**Mr. Halliday:** I want to join my colleagues in congratulating our witnesses on the excellence of their brief and the very capable way they've handled the questions in both official languages.

I have just one simple question. In the course of the research you've been doing, have you encountered any other country or jurisdiction that is showing exemplary leadership in this area of our concern?

• 2215

**Mr. Béliard:** No, I think the act was the first in Canada. We are very pleased about that. We can go to the U.S. and see what kind of comparison there is. Although they have had similar types of problems, it is not the same as it is in Canada. I don't think there is a solid basis for comparison with what we have in Canada.

**Mr. Halliday:** Or in Europe either?

**Mr. Béliard:** No. In France and Spain they are working a lot on the whole issue of intercultural training, or diversity training. But they are at the very beginning, because European countries also have immigration problems. They have their visible minorities and so on. They have to integrate women into the workplace, make labour force adjustments and all that. But I think they are a little bit behind us here in terms of the application of employment equity.

**Mr. Halliday:** So it's up to us to break new grounds.

**The Chairman:** I just have a couple of brief questions. One refers to your comments with respect to the economic situation at the moment and its implications for employment equity. Although you used those terms in your oral presentation, I note that your written words do not use those terms. They in fact indicate you're making your recommendations to avoid creating additional bureaucratic burdens on companies. That's really the main thrust of your presentation with respect to the numbers of employees to be covered and the size of the contracts.

**Mr. Niemi:** Are you referring to the new contractors program or the employment equity regulated employers?

**The Chairman:** I'm referring to changing the Federal Contractors Program.

**Mr. Niemi:** We do have that awareness in mind when we deal with the whole issue of how to deal with small companies with a certain number of employees.

**The Chairman:** Is the bureaucratic burden of the additional work that's involved in this the basis for your recommendation, as opposed to the economy?

Looking at your brief, I didn't see reference to the economic downturn. The recommendations in your third paragraph on page 7 were that to avoid creating additional bureaucratic burdens on companies, you suggest the retention of the present 100 employee criteria, rather than lowering it to 50, even though official estimates show that the contract worth \$100,000, etc. So the basis of your recommendation is to avoid creating additional bureaucratic burdens on smaller employers.

[Traduction]

**M. Halliday:** J'aimerais aussi féliciter nos témoins pour leur excellent mémoire et pour avoir si bien répondu aux questions dans les deux langues officielles.

Je n'ai qu'une simple question. Dans vos recherches, êtes-vous tombé sur un autre pays ou juridiction qui démontre un leadership exemplaire dans ce domaine?

**M. Béliard:** Non, la loi était la première au Canada. Nous en sommes très heureux. Si l'on compare avec les États-Unis, bien que les problèmes soient semblables, la situation est différente. Je ne pense pas que l'on puisse vraiment comparer la législation américaine avec la loi canadienne.

**M. Halliday:** Ou européenne?

**M. Béliard:** Non. On parle beaucoup en France et en Espagne de formation inter-culturelle, de formation diversifiée. Mais c'est encore à l'état d'ébauche, car les pays européens ont eux aussi des problèmes d'immigration, des minorités visibles, etc. Ils doivent assurer l'intégration des femmes dans le milieu de travail, faire des ajustements à la main-d'oeuvre. Mais ils ont un peu de retard sur nous en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi.

**M. Halliday:** Il nous appartient donc d'ouvrir la voie.

**Le président:** Je voudrais vous poser quelques questions, rapidement. Vous avez parlé de l'incidence de la conjoncture économique sur l'équité en matière d'emploi. Vous avez utilisé ces mots en parlant, mais je ne les vois pas dans votre texte. Dans votre recommandation, vous dites que vous voulez éviter d'imposer des fardeaux bureaucratiques supplémentaires aux entreprises. Vous dites que c'est ce qui explique essentiellement votre choix quant au nombre d'employés et à la valeur des contrats des entreprises assujetties à la loi.

**M. Niemi:** Voulez-vous parler du nouveau programme de contrats ou des employeurs assujettis à la loi sur l'équité en matière d'emploi?

**Le président:** Je parlais des modifications au Programme de contrats fédéraux.

**M. Niemi:** Nous n'oublions pas ces aspects lorsque nous cherchons des solutions à la question des petites entreprises qui ont un certain nombre d'employés.

**Le président:** Votre recommandation est-elle motivée principalement par le fardeau bureaucratique que cela représenterait, ou par des questions économiques?

Dans votre mémoire, vous ne mentionnez pas du tout la récession économique. Les recommandations au troisième paragraphe de la page 7 suggèrent de garder le critère actuel des 100 employés, au lieu de ramener le seuil à 50, bien que les chiffres officiels montrent que les contrats d'une valeur de plus de 100,000\$, etc., et ceci afin d'éviter aux entreprises des contraintes bureaucratiques supplémentaires. Votre principal objectif serait donc d'éviter ces contraintes aux petits employeurs.



[Text]

**Mr. Niemi:** In that context, yes. We do refer to difficult economic circumstances and conditions, I think, on page 3, and what you call placing employment equity in—

**The Chairman:** In the context of the current situation.

**Mr. Niemi:** That's right.

**The Chairman:** But if the Minister of Finance is correct, and we're on our way out of the recession, by the time these changes are put into place there should be no problem at all as far as the recession is concerned. Isn't that right? Did you want to comment on that?

**Mr. Niemi:** Yes. I think it also reflects the certain regional realities, because we come from Quebec. Let us not forget that companies in Quebec who have 50 employees or more are already regulated by the charter of the French language. So you have French language programs and you have Bill C-9, which is an act for disabled people.

When you look at the small companies trying to grow and export, there are all kinds of measures and regulations, especially when they're not harmonized, creating conflicting criteria and situations. Just imagine the kinds of business complications. So we do take that into account.

**Mr. Béliard:** In Quebec they have a program that is probably similar to employment equity that the province applies. And some of the employers in the Federal Contractors Program are also part of the Quebec Federal Contractors Program. What we wanted to do is set in balance. . . You don't want to overburden those people for the simple reason that they have to fill out two sets of reports, and we know how many pages they have to fill. That's what we call bureaucratic. . .

• 2220

**Mr. Niemi:** And also in Quebec, the programs don't apply only to visible minorities, but also to ethnocultural communities. So it's anybody who's not French or British, aboriginal and. . .

**Mr. Béliard:** It's very complicated.

**The Chairman:** Are they working?

**Mr. Niemi:** In some cases, yes.

**The Chairman:** My last question really relates to your recommendations with respect to the coverage and all federal departments to be covered. The last point you made there had to do with employment equity performance being introduced into the performance appraisal and evaluation systems of all departments and agencies. We've had evidence before us earlier that in fact this happens now.

The difficulty, as I see it personally as one who's had a little experience with performance appraisal, is you get a list of categories, maybe ten different categories to appraise a manager by, and maybe the manager ranks superior on nine of those, and then you get to employment equity and it's unsatisfactory. When you balance all this out, the manager still gets a bonus—if in fact bonuses are going to be paid at some stage in the future again, as the opposition has pointed

[Translation]

**M. Niemi:** Dans ce contexte—là, c'est exact. Nous parlons aussi de la conjoncture et des circonstances économiques difficiles à la page 3, me semble-t-il, et lorsque vous parlez de situer l'équité en matière d'emploi dans. . .

**Le président:** Le contexte actuel.

**M. Niemi:** C'est exact.

**Le président:** Mais si le ministre de Finances a raison, nous sommes en train de sortir de la récession, et d'ici que les modifications proposées soient appliquées, tout cela devrait être loin derrière nous. N'est-ce pas le cas? Qu'en pensez-vous?

**M. Niemi:** Oui. Nous tenons compte aussi des réalités régionales, puisque nous venons du Québec. Il ne faut pas oublier qu'au Québec, à partir de 50 employés, les entreprises sont assujetties à la charte de la langue française. Il y a en outre le projet de loi C-9, concernant les personnes handicapées.

Les petites entreprises qui s'efforcent de croître et d'exporter sont déjà soumises à toutes sortes de mesures et de règlements, souvent non harmonisés, et dont les critères sont parfois en conflit. Imaginez les complications que cela peut créer. Nous en tenons compte.

**M. Béliard:** Il y a au Québec un programme provincial probablement très semblable à ce programme d'équité en matière d'emploi. Certains employeurs régis par le Programme de contrats fédéraux sont également soumis au Programme des contrats fédéraux au Québec. Nous voulions tenir compte. . . Il ne faut pas accabler ces entreprises en exigeant qu'elles remplissent deux rapports, sachant combien de pages cela représente. C'est ce que nous entendons par fardeau bureaucratique. . .

**M. Niemi:** En outre, les programmes du Québec ne s'appliquent pas seulement aux minorités visibles, mais aussi aux minorités ethnoculturelles. C'est-à-dire que toute personne qui n'est pas d'origine française, britannique ou autochtone et. . .

**M. Béliard:** C'est extrêmement compliqué.

**Le président:** Cela marche-t-il?

**M. Niemi:** Dans certains cas, oui.

**Le président:** Ma dernière question porte sur vos recommandations concernant le champ d'application de la loi à tous les ministères fédéraux. Vous dites que dans le cadre de l'évaluation du rendement, les ministères et organismes devraient tenir compte des résultats dans le domaine de l'équité en matière d'emploi. On nous a déjà expliqué que c'est le cas actuellement.

Ayant moi-même une certaine expérience des évaluations, je vois la une difficulté possible. Quand on a une dizaine de domaines dans lesquels évaluer le rendement d'un gestionnaire, et que celui-ci obtient une cote supérieure dans neuf de ces domaines, même si ces résultats sont insatisfaisants dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, il aura quand même sa prime—si prime il y a encore, comme l'a fait remarquer l'opposition. Mais dans le

## [Texte]

out—on occasion. But if that's the case, no matter what, the manager still would get a bonus in that case or whatever extra merit and credit the manager gets as a result of the overall appraisal.

Are you suggesting some way of doing a separate appraisal? And in that case, how do you see it working? Because even if you did two separate appraisals, one might balance out the other and outweigh the other. How would this work?

**Mr. Niemi:** We discussed this, and first of all, we're not sure all managers, be they from federal departments or federal agencies, really follow the principles of employment equity or understand them. So I think that's a basic concept, something that I think needs to really get tossed around and really get accepted before we come to the actual technical and administrative way of integrating it into the performance appraisal system.

One way we didn't discuss and review is if possible give it added value, employment equity as an added value to the other elements of the performance appraisal system. Because if we believe collectively that employment equity is so important to help us redefine human resources and that it should be a cornerstone of many of our employment and training policies, then we should give the employment equity as a concept or as an element of any larger policy—that added value, *une valeur ajoutée*, to the thing.

I think it's important also that we are talking here about managers at the regional level, and that's very important, especially for recent events.

**Mr. Béliard:** I want to make one little point, and that is although we're talking about performance appraisal, we're talking about the whole issue of performance per se: how do they perform vis-à-vis this particular item or the other.

Another issue I think should be taken into context is the whole issue of accountability. If you are responsible for something, you should be accountable for it. We do not want to suggest every single manager at every single level should therefore be accountable for employment equity. But if you go higher—regional director, for example... Case in point: CMHC, Canada Mortgage and Housing Corporation, used to be my employer. I worked there seven years, and by the way, they are the best in Canada in employment equity. One way they dealt with that is making the level of regional manager accountable for employment equity.

In other words, not only do they give their report to the national office and say what they have done during the year and so on, but the manager is really involved in the whole process. He wants to know what is going on, what the difficulty is in applying or implementing the program, why we didn't do this instead of that. Now, at this point, whenever he has a meeting with directors of different departments and so on, employment equity is part of the normal way of doing business. I think it was a very good way to do it. And the success was very interesting also. So that is the suggestion on the whole issue of accountability.

## [Traduction]

cas que j'ai décrit, le gestionnaire obtiendra la prime, si prime il y a, ou les autres récompenses ou reconnaissances qu'il aura mérités pour le reste de son évaluation.

Proposez-vous une évaluation distincte? Dans ce cas, comment cela fonctionnerait-il? Car même s'il y a deux évaluations distinctes, l'une peu primer sur l'autre. Comment cela fonctionnerait-il?

**M. Niemi:** Nous en avons parlé, et je dois dire d'abord que nous ne sommes pas certains que tous les gestionnaires, que ce soit dans le ministère ou dans les organismes fédéraux, appliquent véritablement les principes d'équité en matière d'emploi, ou qu'ils les comprennent bien. C'est là, me semble-t-il, le principe fondamental qu'il faut bien faire accepter avant de passer aux considérations techniques et administratives, du point de vue de l'évaluation du rendement.

On ne s'est pas vraiment penché sur la possibilité d'accorder au rendement dans le domaine de l'équité en matière d'emploi une pondération supérieure à celles des autres aspects du travail. Car si nous sommes tous convaincus que l'équité en matière d'emploi est essentielle pour redéfinir les ressources humaines, si nous estimons vraiment qu'elle doit être une des pierres angulaires de nos politiques en matière d'emploi et de formation, il faut que nous lui accordions, en tant qu'élément d'une politique globale, une valeur ajoutée.

Il faut également signaler que nous songeons dans ce cas aux gestionnaires régionaux; c'est particulièrement important à la lumière des événements récents.

**M. Béliard:** Bien que nous parlions d'évaluation du rendement, c'est au rendement en général que nous songeons: quel est le rendement dans tel ou tel domaine?

Il y a aussi toute la question de la responsabilité. Quand on est responsable d'un secteur, on a forcément des comptes à rendre. Nous ne voulons pas dire par là que tous les gestionnaires, à tous les niveaux, doivent être tenus responsables des résultats en matière d'équité. Mais aux échelons plus élevés, au niveau du directeur régional, par exemple... Citons un exemple: La SCHL, la Société canadienne d'hypothèques et de logement, où je travaillais. J'y ai travaillé sept ans et je me dois de signaler que sur le plan de l'équité en matière d'emploi, c'est le meilleur employeur au Canada. La Société a réglé le problème en rendant les gestionnaires régionaux responsables de la performance dans ce domaine.

Autrement dit, non seulement les directeurs régionaux doivent remettre un rapport au bureau national, expliquant ce qu'ils ont fait pendant l'année, mais ils doivent participer pleinement au processus. Il veut savoir ce qui se passe, pourquoi on a des difficultés à mettre en oeuvre le programme, pourquoi on a fait ceci plutôt que cela. Quand il y a une réunion des directeurs de divers secteurs, l'équité en matière d'emploi est naturellement à l'ordre du jour. C'est une très bonne méthode, et qui donne de bons résultats. C'est donc ce que je suggérerais sur le plan de la responsabilité.



[Text]

[Translation]

• 2225

**The Chairman:** Thank you both very much indeed for an excellent brief, an excellent presentation and answers to the questions.

**Mr. Niemi:** Thank you for your patience.

**Mr. Béliard:** Thank you very much. We all appreciate it.

**The Chairman:** No problem.

Members of the committee, this concludes our witnesses, with one exception. The minister is going to return a week from tomorrow at 5 p.m., I believe it is, on April 2. We are going to have her as the final witness.

**Mr. Langlois:** I thought it was tomorrow she was going to appear.

**The Chairman:** No, it is a week tomorrow. In the meantime, the researchers are going to be busy putting together an issues paper, so very shortly thereafter we will have that in our hands to be able to study it carefully, and then get together to start final deliberations on our recommendations.

Thank you. The committee stands adjourned.

**Le président:** Je vous remercie sincèrement tous deux de cet excellent mémoire, de cet excellent exposé et de vos réponses.

**M. Niemi:** Nous apprécions votre patience.

**M. Béliard:** Nous vous remercions sincèrement.

**Le président:** Il n'y a pas de quoi.

Il ne nous reste donc plus qu'un témoin à entendre. Le ministre comparaitra à nouveau devant notre comité jeudi en huit, à 17 heures; c'est le 2 avril, je crois. Ce sera notre dernier témoin.

**M. Langlois:** Il me semblait qu'elle devait venir demain.

**Le président:** Non, la semaine prochaine. En attendant, nos attachés de recherche prépareront un document d'information que nous pourrons donc commencer tout de suite à examiner attentivement, afin de préparer nos recommandations finales.

Je vous remercie. La séance est levée.











**MAIL  POSTE**

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

**Lettermail**

**Poste-lettre**

**K1A 0S9**

**Ottawa**

*If undelivered, return COVER ONLY to:*  
Canada Communication Group — Publishing  
45 Sacré-Cœur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

*En cas de non-livraison,*  
*retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:*  
Groupe Communication Canada — Édition  
45 boulevard Sacré-Cœur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9

#### WITNESSES

*From the Equal Employment Opportunity Commission:*

Diana Johnston, Assistant Legal Counsel.

*From the Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec:*

Lauraine Vaillancourt, Vice-President;

Clément Godbout, Secretary General;

Carole Gingras, Director, Status of Women Division.

*From Communications and Electrical Workers of Canada:*

Patricia Blackstaffe, Assistant to the President.

*From the Center for Research-Action on Race Relations:*

Ronald Béliard, Past President;

Fo Niemi, Executive Director.

#### TÉMOINS

*De Equal Employment Opportunity Commission:*

Diana Johnston, conseillère juridique adjointe.

*De la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec:*

Lauraine Vaillancourt, vice-présidente;

Clément Godbout, secrétaire-général;

Carole Gingras, directrice, Service de la condition féminine.

*De Communications and Electrical Workers of Canada:*

Patricia Blackstaffe, adjointe au président.

*Du Centre de recherche-action sur les relations raciales:*

Ronald Béliard, ex-président;

Fo Niemi, directeur général.

HOUSE OF COMMONS

Issue No. 17

Thursday, April 2, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 17

Le jeudi 2 avril 1992

Président: Alan Redway

*Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the*

## Review of the Employment Equity Act

*Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'*

## Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

### RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

### CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada, 1985, 2<sup>ième</sup> supplément, chapitre 23)

### APPEARING:

The Hon. Monique Vézina, Minister of State for Employment and Immigration

### COMPARAÎT:

L'honorable Monique Vézina, Ministre d'État à l'Emploi et à l'Immigration

### WITNESS:

(See back cover)

### TÉMOIN:

(Voir à l'endos)



Third Session of the Thirty-fourth Parliament,  
1991-92

Troisième session de la trente-quatrième législature,  
1991-1992



SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE  
EMPLOYMENT EQUITY ACT

*Chairperson:* Alan Redway

*Vice-Chairmen:*

Gabrielle Bertrand

Mary Clancy

Members

Bill Attewell

Marc Ferland

Bruce Halliday

John Nunziata

Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

*Clerk of the Committee*

In accordance with the Order adopted by the House of Commons on October 30, 1991:

On Thursday, April 2, 1992:

Marc Ferland replaced Charles A. Lanlois.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA  
LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

*Président:* Alan Redway

*Vice-présidentes:*

Gabrielle Bertrand

Mary Clancy

Membres

Bill Attewell

Marc Ferland

Bruce Halliday

John Nunziata

Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

*La greffière du Comité*

Monique Hamilton

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes le 30 octobre 1991:

Le jeudi 2 avril 1992:

Marc Ferland remplace Charles A. Langlois.

## MINUTES OF PROCEEDINGS

THURSDAY, APRIL 2, 1992  
(19)

[Text]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met at 5:15 o'clock p.m. this day, in Room 237-C, Centre Block, the Chairman, Alan Redway, presiding.

*Members of the Committee present:* Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Marc Ferland, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

*In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering and Nancy Holmes, Research Officers.

*Appearing:* The Hon. Monique Vézina, Minister of State for Employment and Immigration.

*Witness: From the Department of Employment and Immigration:* Marnie Clarke, Director General, Employment Equity Branch.

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, the Committee resumed its comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985). (See *Minutes of Proceedings and Evidence of Monday, November 25, 1991, Issue No. 1*).

The Minister made an opening statement and, with the other witness, answered questions.

At 6:34 o'clock p.m., the meeting was suspended.

At 6:38 o'clock p.m., the meeting resumed.

At 6:39 o'clock p.m., by unanimous consent, the Committee proceeded to sit *in camera*.

It was agreed,—That the Committee would meet to discuss the document on issues and options, prepared by the research officers, on Wednesday, April 8 and if necessary on Thursday April 9, 1992.

At 6:46 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton

*Clerk of the Committee*

Luc Fortin

*Committee Clerk*

## PROCÈS-VERBAL

LE JEUDI 2 AVRIL 1992  
(19)

[Traduction]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à 17 h 15, dans la salle 237-C de l'édifice du Centre, sous la présidence d'Alan Redway (*président*).

*Membres du Comité présents:* Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Marc Ferland, John Nunziata, Alan Redway et Robert Skelly.

*Aussi présentes:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering et Nancy Holmes, attachées de recherche.

*Comparait:* L'honorable Monique Vézina, ministre d'État (Emploi et Immigration).

*Témoin: Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:* Marnie Clarke, directrice générale, Équité en matière d'emploi.

Conformément à l'ordre de renvoi reçu de la Chambre le mercredi 30 octobre 1991, le Comité reprend l'examen des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Lois révisées du Canada (1985), 2<sup>e</sup> suppl., c. 23). (Voir les *Procès-verbaux et témoignages du lundi 25 novembre 1991, fascicule n° 1*).

La ministre fait une déclaration, puis elle-même et le témoin répondent aux questions.

À 18 h 34, la séance est suspendue.

À 18 h 38, la séance reprend.

À 18 h 39, du consentement unanime, le Comité déclare le huis clos.

Il est convenu,—Que le Comité se réunisse le mercredi 8 avril et, au besoin le jeudi 9, pour examiner le document sur les problèmes et les options rédigé par les attachées de recherche.

À 18 h 46, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

*La greffière du Comité*

Monique Hamilton

*Greffier de comité*

Luc Fortin



[Text]

## EVIDENCE

[Recorded by Electronic Apparatus]

Thursday, April 2, 1992

• 1715

**The Chairman:** The meeting will now come to order.

It's a great pleasure this evening to welcome the minister to our meeting as the wrap-up witness. We want to assure you, Madam Minister, that we're trying to meet your deadline and schedule so that we can get our report in to Parliament, and so you can proceed with your legislation as rapidly as possible.

**Hon. Monique Vézina (Minister of State for Employment and Immigration):** Thank you very much.

I asked this committee for the last word and here we are. I'm very pleased to be here to address the key issue of legislated employment equity. With me is Marnie Clark,

qui est directrice générale du Programme d'équité en matière d'emploi, et Pierre-André Laporte, qui travaille à mon ministère comme adjoint ministériel.

I have been following the progress of your proceedings with great interest. In the past several weeks, many Canadians have taken the opportunity to appear before this committee to articulate their views on employment equity legislation. I congratulate those who have stepped forward with such thorough preparation to speak on these issues.

Clearly, there is a strong consensus among Canadians that this type of legislation is important. That degree of acceptance confirms that we are on the right track, that the values that underlie the Employment Equity Act are understood and appreciated. But if there was any doubt that this is a very complex issue, the range of views among your witnesses will have confirmed the difficulty of your task. I salute the dedication and perseverance of the committee and your staff for meeting this challenge.

The Employment Equity Act, passed in 1986, responded to a clearly understood social need to enable women, visible minorities, aboriginal peoples and persons with disabilities to fully participate in the work force in all occupations and at all levels. The act was purposefully general in scope because it was a new and untested approach.

Nearly six years later, those objectives are still valid, but new challenges and opportunities are emerging. Our national economy and labour market have been changing at a rapid rate. We also have a better understanding of the practical issues involved in implementing employment equity. We have learned much about the dynamics of how change takes place in the work environment. For example, we now know that statistics do not tell the whole story and that achieving

[Translation]

## TÉMOIGNAGES

[Enregistrement électronique]

Le jeudi 2 avril 1992

**Le président:** La séance est ouverte.

Nous avons ce soir le plaisir d'accueillir la ministre, qui sera notre dernier témoin. Nous tenons à vous assurer, madame la ministre, que nous essayons de respecter notre calendrier et la date limite de façon à pouvoir présenter notre rapport au Parlement, pour que vous puissiez faire adopter votre mesure législative aussi rapidement que possible.

**L'honorable Monique Vézina (ministre d'État, Emploi et Immigration):** Merci beaucoup.

J'ai demandé au comité à être entendue la dernière et me voilà. Je suis heureuse d'être parmi vous ce soir pour traiter de cette question très importante d'une Loi sur l'équité en matière d'emploi. Je suis accompagnée de Marnie Clark,

Executive Director, Employment Equity Program and Pierre-André Laporte, who works as a ministerial assistant in my department.

J'ai suivi avec grand intérêt l'évolution de vos travaux. Au cours des dernières semaines, de nombreux concitoyens canadiens ont saisi l'occasion de se présenter devant votre comité et d'exprimer leurs points de vue sur la Loi de l'équité en matière d'emploi. Je les félicite pour la qualité de leurs interventions.

Manifestement, une forte majorité de Canadiens et Canadiennes croit au bien-fondé de la législation. L'ampleur du consensus à cet égard nous confirme que nous sommes sur la bonne voie, que les valeurs qui sous-tendent la loi sont comprises et appréciées. Mais s'il y avait un doute quant à la complexité de la question devant nous, la grande diversité de points de vue présentés par les témoins aura confirmé la difficulté de votre tâche. Je tiens à rendre hommage à votre dévouement et votre travail acharné ainsi qu'à celui de votre personnel pour avoir su relever ce défi.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi, adoptée en 1986, répondait au besoin clairement établi de permettre aux femmes, aux membres de minorités visibles, aux autochtones et aux personnes handicapées d'accéder pleinement à l'emploi, dans toutes les professions et à tous les niveaux. Puisqu'il s'agissait d'une nouvelle approche qui n'avait jamais été mise à l'essai, le libellé de la loi a été gardé délibérément général.

Près de six ans plus tard, ces objectifs sont toujours valables. Toutefois, de nouveaux défis et de nouvelles occasions se présentent. L'économie et le marché du travail de notre pays ont évolué à un rythme accéléré. Nous comprenons aussi beaucoup mieux les questions pratiques soulevées par la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi. Nous en avons beaucoup appris sur la dynamique associée au changement dans le milieu de travail. Par

## [Texte]

equality in the workplace is not just a matter of hiring more designated group members. To achieve this equity goal, we need to do much more and it is essential that the government quickly adjust the legislative framework to take these new conditions and this new knowledge into account.

As a result of this review, I believe we are now in a position to change the legislation to reflect the new knowledge acquired and to meet the challenges ahead.

Before I come to my views regarding amendments to be made to the act, I would like to share with you my overall impression of the testimony that has been heard and the guiding principles that can be drawn from it.

I have followed the committee hearings with a great deal of interest and in reviewing the various representations made I have observed overall that:

1. Employment equity is not only compatible with social justice, but there is good reason to believe that it will increase Canadian competitiveness. As pointed out by Professor Harish Jain, excluding designated group members from the work force is costly to the economy.
2. The current act needs substantial change to be more effective.
3. Now that employees have begun to integrate employment equity principles into their operations, they are convinced of its value. I think most employers are sincerely committed to making it a success because they see real advantages in it, both for their company and for society in general.

They have reminded us, however, that employment equity does not exist in a vacuum, but within a particular business and economic reality. Employers clearly want to be considered partners in reaching this social goal, not enemies to be fought.

4. Designated groups have expressed understandable frustration with the slow progress made in the first five years of the act's existence. They are calling for an effective act that will produce tangible results. They believe that public scrutiny has not been enough to ensure satisfactory progress for their members, and that it is time to put some "teeth" into the act.
5. Unions want to be partners in the process. They remind us that historically they have been agents of change in the workplace, and they are asking for a legislative framework in which they can play the same role in achieving employment equity.
6. Public scrutiny has failed as a mechanism for monitoring compliance with the act, yet it must remain an important overall scheme of the act.

## [Traduction]

exemple, nous savons maintenant que les statistiques ne brossent pas un tableau complet de la conjoncture et qu'il ne suffit pas simplement d'embaucher plus de membres de groupes désignés pour atteindre l'équité dans le monde du travail. Pour atteindre cet objectif, nous devons faire beaucoup plus et il est essentiel que le gouvernement modifie rapidement le cadre législatif, afin de tenir compte de ces nouvelles conditions et de ces nouveaux éléments d'information.

Grâce à l'examen que vous venez d'effectuer, je crois que nous sommes actuellement en mesure de modifier la loi pour tenir compte de nos nouvelles connaissances et du nouveau contexte.

Avant de partager avec vous ma perception des modifications à apporter à la loi, j'aimerais vous faire part de mon impression d'ensemble des témoignages qui ont été rendus et des principes directeurs qui s'en dégagent.

J'ai suivi avec beaucoup d'intérêt le déroulement des audiences du comité et les divers témoignages qui ont été rendus. Voici globalement ce que j'en ai retenu:

1. L'équité en matière d'emploi est non seulement compatible avec la justice sociale, mais il y a de bonnes raisons de penser qu'elle aura pour effet d'accroître la compétitivité canadienne. Comme l'a souligné le professeur Harish Jain, l'exclusion des membres des groupes désignés de la main-d'oeuvre est coûteuse pour toute l'économie.
2. La loi actuelle a besoin des modifications substantielles pour être plus efficace.
3. Les employeurs, maintenant qu'ils ont commencé à intégrer les principes de l'équité en matière d'emploi dans leur mode de fonctionnement, sont convaincus de son bien-fondé. Je pense que la plupart d'entre eux sont sincèrement engagés à en faire un succès parce qu'ils y voient de réels avantages, autant pour leur entreprise que pour la société en général.

Cependant, ils nous ont rappelé que l'équité en matière d'emploi n'existe pas dans le vide mais dans une réalité d'entreprise spécifique et un contexte économique donné. Et ils disent très clairement qu'ils veulent être considérés comme des partenaires dans la poursuite de cet objectif de société et non comme l'ennemi à combattre.

4. Les groupes désignés pour leur part ont exprimé une frustration très compréhensible devant la lenteur des progrès accomplis au cours des cinq premières années d'existence de la loi. Ils réclament une loi efficace qui produise des résultats tangibles. Ils considèrent que la simple divulgation des résultats des employeurs a été impuissante à assurer des progrès acceptables pour leurs membres et qu'il est temps d'ajouter «du mordant» à la loi.
5. Pour leur part, les syndicats revendiquent leur place de partenaire dans ce processus. Ils rappellent qu'historiquement ils ont joué le rôle d'agent de changement dans le milieu de travail et ils réclament un cadre législatif qui leur permette de jouer ce rôle pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi.
6. La divulgation des résultats a échoué comme mécanisme de contrôle d'application de la Loi, mais elle doit rester une composante importante de l'économie générale de la Loi.



## [Text]

7. Canadians want the government to be an example to other employers by meeting the same requirements as those in the Employment Equity Act and by making their results public.
8. All stakeholders stress the need for public education, training for designated groups and technical assistance for those involved in implementing employment equity programs. The organization responsible for the act must have a broad mandate in this area.

Quels sont les principes directeurs? Des témoignages qui ont été rendus, je dégagerais cinq grands principes directeurs qui pourraient nous guider dans les modifications à apporter à la loi: l'approche à l'équité en matière d'emploi devrait être globale, adaptée aux réalités des entreprises, fondée sur le partenariat, axée sur l'action et la justice.

#### 1. Une approche globale

La première chose qui me frappe quand je passe en revue les témoignages, c'est que deux conceptions de l'équité en matière d'emploi ont été présentées au Comité. Une première approche voit dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi strictement une législation anti-discriminatoire et utiliserait, pour la mettre en oeuvre, les moyens traditionnels appliqués pour combattre la discrimination: plaintes, enquêtes, règlements hors cour, ordonnances d'embauche, sanctions.

L'autre approche, que je qualifierais de globale ou d'approche intégrée, place carrément l'équité dans le contexte de la saine gestion des ressources humaines des entreprises, de la mise en valeur de la main-d'oeuvre et de l'offre et de la demande du marché du travail.

C'est l'approche décrite par le Centre de recherche-action sur les relations raciales qui disait:

Nous croyons que l'équité en matière d'emploi est essentiellement un outil de planification, de perfectionnement et de gestion des ressources humaines qui a de plus en plus un rôle-clé à jouer pour rendre notre main-d'oeuvre davantage productive et concurrentielle dans le cadre du nouvel ordre économique mondial.

Ce n'est pas que cette approche globale ignore la composante morale de justice sociale qui sous-tend l'équité en matière d'emploi, mais elle veut intégrer toutes les composantes du problème et mobiliser tous les intervenants à la recherche de solutions durables.

Je ne vous cacherai pas que je préfère de beaucoup cette seconde approche parce qu'elle me semble avoir de meilleures chances de produire le changement profond du marché du travail que vise la loi. Je pense d'ailleurs que la majorité des témoins est également de cet avis.

#### 2. Une stratégie adaptée à la réalité des entreprises

Les témoignages m'ont convaincue que pour avoir des chances de réussir, l'équité en matière d'emploi doit adopter une stratégie qui reconnaisse les réalités d'entreprises et les conditions du marché du travail.

Entre autres, on lisait ce qui suit dans le mémoire de la Manitoba Telephone Systems:

## [Translation]

7. Les Canadiens souhaitent que le gouvernement donne l'exemple aux autres employeurs en respectant les mêmes exigences et en rendant publics ces résultats.
8. Tous les intervenants ont insisté sur la nécessité de sensibiliser le grand public, de fournir de la formation aux groupes désignés et de l'aide technique à ceux qui mettent en oeuvre des programmes d'équité. L'organisme responsable de la Loi doit se voir accorder un large mandat dans ce sens.

What are the guidelines? From the testimony given, I would draw five major guidelines that could guide us concerning the amendments to be made to the Act: the approach to employment equity should be comprehensive, adapted to business realities, based on partnership, action-oriented and fair.

#### 1. An Overall Approach

The first thing that strikes me in reviewing the representations made to the committee is that there are two concepts of employment equity. One approach considers the Employment Equity Act strictly as an anti-discrimination legislation and calls for implementation through traditional methods of fighting discrimination: complaints, inquiries, out-of-court settlements, hiring orders and sanctions.

The other approach, which I would call a comprehensive or integrated approach, places equity squarely in the context of sound human resource management in business, labour force development and labour market supply and demand.

This is the approach described by the Centre for Research-Action on Race Relations:

CRARR believes that employment equity is essentially a human resource planning, development and management tool that is becoming increasingly fundamental in all efforts to make our workforce more productive and competitive in the new world order.

The labour-market approach does not ignore the moral aspects of social justice which underlies employment equity, but tries to integrate all aspects of the problem and mobilize all players to seek a lasting solution.

I will not conceal the fact that I much prefer the second approach because it seems more likely to produce the profound change in the labour market the Act intends. I think that the majority of witnesses are in agreement.

#### 2. A Strategy Adapted to Business Realities

Various representations made to the committee convinced me that for employment equity to have a chance of succeeding, a strategy that recognizes business realities and labour market conditions must be adopted.

Manitoba Telephone Systems brief stated:

## [Texte]

Il faut que les lois et les organismes destinés à modifier des grandes entreprises tiennent compte des nombreux facteurs commerciaux que touche l'équité en matière d'emploi.

• 1725

Les témoignages ont indiqué plusieurs critères à respecter pour avoir une stratégie d'équité en matière d'emploi adaptée à la réalité des entreprises:

—D'abord, la réglementation doit être suffisante pour réaliser efficacement les objectifs de la loi, tout en évitant de créer un carcan pour les employeurs en sur-réglementant. La réglementation pour la réglementation n'accomplit absolument rien et rend l'application de la loi très coûteuse, tant pour les employeurs que pour le gouvernement. Il faut viser le maximum d'efficacité avec le minimum de réglementation.

—La stratégie de l'équité doit aller dans le sens d'une saine gestion des entreprises pour que celles-ci l'intègrent en profondeur et de façon irréversible dans leurs pratiques.

—La stratégie de l'équité doit reconnaître la spécificité de chaque entreprise: son mode de fonctionnement, sa situation financière, la composition de son effectif, ses relations de travail.

—La stratégie de l'équité doit être assez souple pour s'adapter aux changements des conditions économiques. Par exemple, il est évident que la capacité de l'employeur de changer la composition de son effectif dépend en grande partie des occasions qu'il a d'embaucher. Les entreprises qui sont en réduction d'effectif ou qui ont un taux d'embauche presque nul doivent pouvoir adopter un plan d'équité qui mise sur d'autres volets que celui de l'embauche. Une stratégie adaptée à la réalité des entreprises ne fixera donc pas d'objectifs numériques arbitraires, mais elle tiendra compte des occasions réelles de changement qu'a l'employeur et de l'efficacité de l'utilisation qu'il en fait.

### 3. Une approche de partenariat

J'ai été très contente d'entendre la plupart des intervenants souligner la nécessité d'instaurer un esprit de partenariat pour réaliser l'équité en matière d'emploi.

La confrontation est certainement spectaculaire et galvanise les énergies, mais dans le mauvais sens. Dans un scénario où le gouvernement, les employeurs et les groupes désignés s'affrontent, tout le monde y perd, sauf peut-être les avocats qui risquent d'y trouver profit.

Plusieurs témoins l'ont souligné, les changements sociaux importants ne peuvent s'effectuer qu'en collaboration avec les intéressés et non contre leur gré. Le président du CRTC, M. Keith Spicer, nous disait qu'il est essentiel, pour qu'une loi comme l'équité en matière d'emploi connaisse le succès, de bâtir des alliances avec tous les partenaires et avec la population. Je suis entièrement d'accord avec eux.

En outre, nous devons reconnaître que les ressources et l'information nécessaires pour réaliser l'équité sont dispersées dans notre société entre les employeurs, le gouvernement, les organisations de groupes désignés, les

## [Traduction]

Laws and agencies designed to influence the behaviour of large corporate enterprises must develop a sensitivity to the multiple business factors which employment equity touches upon.

According to testimony given before the Committee, the following criteria must be met in order to adapt an employment equity strategy to the business realities:

—First we must regulate adequately to achieve the Act's goals without creating a straightjacket by over-regulating. "Regulation for regulation's sake" accomplishes nothing and makes enforcement of the Act costly both for employers and for the government. The goal should be maximum effectiveness with minimum regulations.

—The employment equity strategy must be compatible with sound business management in order to be thoroughly and irreversibly integrated into business practices.

The employment equity strategy must recognize the unique character of each company: the individual operating style, financial circumstances, work force make-up, staff relations and so on.

The employment equity strategy must be flexible enough to adapt to changing economic conditions. It is clear, for example, that the employer's ability to change the composition of his or her work force depends, in part, on the number of opportunities. Businesses that are reducing their work force or that have a negligible hiring rate must devise an equity plan based on areas other than hiring. Therefore, a labour market-adapted strategy would not set arbitrary numerical goals, but would take into account the actual opportunities for change within an individual company, and how well these opportunities are used to achieve employment equity goals.

### 3. A Partnership Approach

I was pleased to hear most stakeholders stress the need for partnership in achieving employment equity.

Confrontation is indeed spectacular and stimulates energy, but in the wrong direction. In a scenario where government, employers and designated groups are in conflict, I think everyone loses—only lawyers are likely to find it profitable.

Several witnesses stressed that major social change can only occur in co-operation with all those involved, and not in opposition to them. CRTC President Keith Spicer said that for legislation like the Employment Equity Act to succeed, it is essential to build alliances with all partners and with the public. I agree with him completely.

Also in support of a partnership approach is the fact that the resources and information needed to achieve equity are spread throughout society among employers, government, designated group organizations, and employee



[Text]

représentants de travailleurs, les institutions d'enseignement et j'en passe. La meilleure stratégie pour l'équité en matière d'emploi est celle qui favorise une synergie créative entre tous les intervenants.

Dans cette optique, je pense qu'il y a lieu de retenir la suggestion de l'Association des banquiers du Canada selon laquelle le meilleur incitatif que pourrait pourvoir le gouvernement serait de «veiller à créer un climat propice à l'établissement de réseaux qui permettraient aux employeurs d'échanger des idées entre eux et avec les groupes désignés et d'établir des liens avec les institutions d'enseignement et les organismes dont le but est de promouvoir le recrutement des membres de groupes désignés».

#### 4. Une application de la loi axée sur l'action

Laissez-moi vous dire tout de suite que mes propos sur le partenariat et une stratégie adaptée à la réalité des entreprises ne veulent pas dire que je favorise une approche fondée uniquement sur la bonne volonté des employeurs. La loi doit avoir un caractère exécutoire. Je suis favorable à des modifications qui donneraient à un organisme le mandat clair et sans équivoque de veiller à ce que les employeurs respectent toutes les exigences de la loi ainsi que tous les pouvoirs nécessaires pour exécuter efficacement ce mandat.

Cependant, il faut qu'il y ait un lien logique et pratique entre le but visé par la loi et son mécanisme d'application. La Loi sur l'équité en matière d'emploi vise un objectif positif: assurer aux membres des groupes désignés des perspectives d'emploi égales à celles des autres Canadiens. Le mécanisme d'application de la loi doit donc être orienté vers l'action plutôt que la répression, et venir renforcer son orientation dynamique.

• 1730

Beaucoup de groupes désignés qui ont témoigné devant ce Comité ont demandé d'inscrire dans la loi des amendes sévères. Je pense que cette recommandation reflète leur légitime frustration devant la lenteur des progrès accomplis et leur volonté de voir la loi donner des résultats tangibles, et je partage ce sentiment. Cependant, la thèse selon laquelle des pénalités élevées ou une attitude combative de la part de l'organisme chargé d'appliquer la loi garantiront de meilleurs résultats est contredite par l'ensemble des recherches actuelles sur l'application des lois.

Une approche punitive peut donner de bons résultats, par exemple si l'on veut dissuader les automobilistes de conduire trop vite, mais pour effectuer un changement profond et irréversible des règles du jeu et du marché du travail, ça me semble plus douloureux.

J'estime que l'équité en matière d'emploi serait mieux servie par des pouvoirs de contraindre les employeurs récalcitrants à exécuter leurs obligations que par des pénalités. Ceci dit, il reste toujours des cas où des sanctions significatives doivent être imposées à titre de mesures dissuasives. Quand l'employeur fait preuve de mauvaise foi, quand il refuse de se conformer aux exigences de la loi, nous devons sévir.

[Translation]

representatives, educational institutions and so on. The best employment equity strategy is the one that fosters and utilizes this creative synergy.

From this perspective, I think we should retain the Canadian Bankers Association's suggestion that the best incentive the government could offer would be to "ensure an environment where networking can happen so that employers can share positive ideas with each other and with designated groups and make the connections with educational institutions and organizations stimulating employment and access to individuals from various designated groups."

#### 4. Action-oriented Enforcement of the Act

Let me say right away that my previous comments about the strategy based on partnership and adapted to business realities do not mean that I favour an approach based solely on the good will of employers. The Act must be enforced. I support having an Act which will give a clear and unequivocal mandate to a single organization to monitor and enforce compliance with all of the requirements of the Act, and establish the necessary powers to carry out that mandate effectively.

However, there must be a logical and practical connection between the purpose of the Act and the mechanism for its enforcement. The Employment Equity Act has a positive goal: ensuring that designated groups have equal access to job opportunities. The enforcement mechanism built into the Act must be oriented toward action rather than punishment to support the dynamic orientation of the Act.

Many of the designated groups that appeared before this Committee asked that heavy fines be put in the Act. I think that this recommendation reflects their legitimate frustration with the slow progress made so far and their desire to see results. I share their feelings. However, the theory that severe penalties and a militant attitude on the part of the enforcement organization will guarantee better results is disproven by current research on law enforcement.

A punitive approach may give good results in certain cases for example, in deterring drivers from speeding, but is less likely to effect major and irreversible change in employment practices and operation of the labour market.

I believe that employment equity would be better served by provisions which establish powers to compel reluctant employers to comply with the Act, than by penalties. In spite of that, however, serious sanctions must be imposed as a deterrent in those cases where an employer shows bad faith or refuses to comply with the Act.

## [Texte]

## 5. Une approche juste

Enfin, le dernier principe directeur que je retiens est celui de la justice, ce qu'on appelle en anglais *fairness*. Ce principe est au cœur de l'équité en matière d'emploi. Il doit aussi se refléter dans sa mise en oeuvre et dans son application.

Les groupes désignés ont le droit de s'attendre à ce que la loi produise des résultats, à ce que les employeurs se conforment aux obligations qu'elle leur impose et à ce que le gouvernement intervienne de façon efficace pour les y amener ou les y contraindre. Les groupes désignés doivent avoir la certitude qu'il s'exerce un contrôle vigilant des employeurs et que les manquements à la loi seront corrigés.

Les employeurs, pour leur part, ont le droit d'être évalués de façon équitable, c'est-à-dire que l'évaluation tienne compte non seulement des résultats numériques, mais aussi des actes posés par l'employeur pour se conformer à la lettre et à l'esprit de la loi. La justice force à reconnaître que l'employeur n'a pas le contrôle de tous les facteurs qui peuvent affecter sa performance et, entre autres, des conditions économiques dans lesquelles il opère.

Enfin, la procédure d'évaluation des employeurs et d'application de la loi doit respecter strictement les règles de la justice naturelle. Les employeurs doivent avoir la certitude qu'ils seront évalués de façon impartiale, selon des critères objectifs qui leur ont été communiqués; que l'évaluation tiendra compte du contexte dans lequel ils opèrent; et qu'ils auront l'occasion de faire valoir leurs points de vue avant de se voir imposer des sanctions.

Parlons maintenant des changements à la loi.

Si j'ai parlé aussi longuement des principes directeurs qui, à mon sens, devraient guider notre travail de législateurs, c'est que j'estime important qu'ils soient bien compris. J'aimerais maintenant aborder la question plus technique des modifications qui devraient être apportées à la loi.

Laissez-moi vous dire tout de suite que je n'ai nullement l'intention de m'accaparer votre rôle. J'aimerais simplement partager avec vous l'état actuel de ma réflexion sur les points qui m'apparaissent les plus importants, soit la question des plans d'équité et celle de l'application de la loi et de l'organisme qui devrait en être chargé.

Les plans d'équité, les objectifs et les échéanciers

Il me semble que la meilleure façon d'aborder la question des plans d'équité soit sous l'angle de leur utilité. Certains témoignages semblaient assimiler le plan à un outil de contrôle. Il faut se rappeler que le plan d'équité est d'abord la concrétisation d'une stratégie dynamique pour atteindre une représentation et une répartition équitable des membres des groupes désignés.

Il n'existe donc pas de plans efficaces dans l'abstrait. Le bon plan est celui qui, eu égard à la situation spécifique de l'employeur et de son plan général d'entreprise, utilise de la façon la plus créative et la plus efficace les moyens à sa disposition et les occasions de changement qui se présentent.

Pour être un instrument réel de changement de la gestion des ressources humaines des entreprises, le plan d'équité doit faire partie du plan d'entreprise global de l'employeur.

## [Traduction]

## 5. A Fair Approach

The final guiding principle that I discerned in the testimony is fairness. This principle is at the heart of employment equity. It must also be reflected in its implementation and enforcement.

Designated groups have the right to expect that the Act will produce results, that employers will be required to comply with the legal obligations it imposes, and that the government will intervene effectively to lead or to compel them to do so. Designated groups must be assured that employers will be vigilantly monitored and that employers who fail to meet the Act's requirements will be dealt with.

Employers have the right to be evaluated fairly. Such assessment must take into account not only numerical results but also the activities undertaken by the employer to comply with the spirit as well as the letter of the law. To be fair, we must also recognize that the employer is not in full control of all the factors that can affect the achievements of employment equity goals, such as economic conditions.

The process of monitoring and enforcing compliance with the Act must be absolutely fair. Employers must have confidence that they will be assessed impartially, according to established criteria that have been communicated to them; that the assessment will take into consideration the circumstances in which they are operating, and that they have the opportunity to be heard before sanctions are imposed.

Changes to the Act.

I have spoken at length about principles that I believe should guide our work as legislators because I think it is important that these principles be well understood. I would now like to consider the more technical subject of amendments which should be made to the Act.

Let me first say that I have no intention of usurping your role, but I would like to share my current thinking on the points that seem most important: employment equity plans and the enforcement of the Act.

Equity Plans, Goals and Timetables

The best way to approach the issue of equity plans is to consider the use to which they would be put. There is sometimes a tendency to see plans primarily as a tool for monitoring. We must remember that an equity plan is first and foremost an employer's dynamic strategy specifically designed to achieve an equitable representation and distribution of designated group members.

There is no such thing as an effective plan in the abstract. A good plan is based on the particular situation of the employer and the overall business plan. It represents the most creative and effective way within that business environment to use resources and opportunities to achieve equity goals.

To be a real instrument of change in the human resource management of a business, the equity plan must be part of the employer's overall business plan.



[Text]

De plus, le plan d'équité permet à l'employeur d'évaluer, tout au cours de sa mise en oeuvre, l'efficacité des moyens qu'il a choisis. Il lui permet aussi de rectifier le tir en cas de nécessité.

• 1735

Est-ce à dire que la loi devrait laisser toute discrétion aux employeurs au niveau du plan? Je ne le pense pas.

L'expérience nous indique qu'un plan bien articulé est essentiel au succès en matière d'équité. Le manque de précision de la loi actuelle est frustrant pour les employeurs qui veulent respecter la loi, et il constitue une porte de sortie trop facile pour ceux qui se font tirer l'oreille. J'estime donc que la loi devrait baliser les obligations des employeurs en ce qui a trait aux plans et aux objectifs, en prescrivant les éléments minimaux que doit comporter le plan et les critères dont l'employeur doit tenir compte pour se fixer des objectifs numériques.

Beaucoup de suggestions intéressantes ont été faites au sujet des plans par les groupes qui ont témoigné devant vous. Permettez-moi d'en relever quelques unes qui me semblaient fort pertinentes.

La loi pourrait prescrire que le plan apporte des remèdes aux faiblesses relevées par l'analyse de l'effectif et l'analyse des pratiques d'emploi; que le plan comporte des objectifs numériques, et pour l'augmentation de la représentation des groupes désignés, et pour leur répartition équitable; que l'employeur prévoit un mécanisme d'évaluation et de contrôle de la mise en oeuvre de son plan.

La loi pourrait également indiquer qu'en fixant ses objectifs l'employeur doit tenir compte d'une série de facteurs, tels que le degré de sous-représentativité ou de concentration du groupe, sa disponibilité régionale, le taux de roulement observé pour les emplois considérés.

Il me semble qu'une telle approche garantirait la mise en place des plans susceptibles de produire des résultats tangibles, tout en laissant aux employeurs la latitude de choisir les objectifs, les moyens, les activités et l'échéancier qui correspondent à la réalité de leurs entreprises, à leurs contextes économiques, à leurs plans stratégiques de développement, et à la composition particulière de leurs effectifs.

Est-il nécessaire que tous et chacun des plans des employeurs fassent l'objet d'un examen préalable par l'organisme régulateur? L'Association des paraplégiques du Canada me semble avoir donné une réponse éminemment pratique à cette question en disant qu'il était nul besoin d'examiner les plans des employeurs qui connaissent des progrès satisfaisants, puisque de toute évidence, leurs plans sont au point. L'Association suggère plutôt de travailler avec des employeurs qui ne font pas de progrès ou dont l'effectif est en perte de représentativité. Il est clair que ceux-ci ont besoin d'aide pour établir une stratégie efficace ou de se faire rappeler leurs obligations en vertu de la loi.

La loi devrait comporter le pouvoir de l'organisme régulateur d'obtenir sur demande le plan de l'employeur pour en vérifier la conformité aux exigences de la loi.

[Translation]

The equity plan also allows the employer to evaluate its effectiveness throughout the period of implementation and to improve it or adjust components or activities as needed.

Does that mean that the Act should allow employers total discretion in developing their plan? I do not think so.

Experience has shown that a well-articulated plan is essential for success. The current Act lacks precision about the requirements of a good plan, good-faith employers are frustrated, and those not intending to comply with the Act have an easy way out. I believe that the Act should set out employer's obligations with respect to plans and goals by detailing the minimum elements of a plan and the criteria which the employer must consider in setting numerical goals.

The groups which testified before the Committee have made many interesting suggestions regarding equity plans. I would like to point out some that I found particularly relevant.

The Act could stipulate that plans must remedy weaknesses identified by the analysis of the work force and of employment practices; it could also require the inclusion of numerical goals for increasing their representation of designated groups and achieving the equitable distribution of those groups within the work force. It could stipulate that the employer must provide a mechanism for monitoring, evaluating and adjusting the plan's implementation.

The Act could also indicate that in setting numerical and qualitative goals, employers must consider a series of factors such as the degree of underrepresentation or of concentration of each group, the designated group's regional representation, and the level of staff turnover in the occupations under consideration.

I think that such an approach would ensure that employers establish plans that are likely to produce tangible results, while giving them the latitude to choose goals, methods, activities and a timetable that fit their business reality, economic context, strategic development plans and the unique make-up of their own work force.

Is it necessary for the enforcement organization to examine each and every employer's plan? The Canadian Paraplegic Association gave an eminently practical answer to this question, stating that there is no need to audit the plans of employers who are making satisfactory progress, since their results indicate that their plans are adequate. That Association does recommend, however, working with employers who are not making progress or are experiencing decreasing levels of representativeness. They are clearly in need of assistance or they may need to be reminded of their obligations under the Act.

The Act should authorize the regulating organization to obtain employers' plans on demand to verify compliance with the Act.

## [Texte]

Les employeurs ont soutenu que les plans ne devraient pas être rendus publics parce qu'ils sont partie intégrante de leur plan d'entreprise. Je vois deux autres raisons qui militent en ce sens: la publication des plans les transformera en un exercice de style pour bien paraître et aura pour effet que les employeurs éviteront soigneusement les initiatives créatives et innovatrices qui comportent des risques d'échec.

Ayant dit que je pensais que les plans ne devraient pas être rendus publics, je reconnais cependant la légitimité du désir des groupes désignés d'avoir autre chose à analyser que des chiffres, et je serais favorable à ce que les employeurs fassent rapport annuellement sur les moyens qu'ils ont mis en oeuvre pour actualiser leur plan et le succès qu'ils ont connu dans l'atteinte de leurs objectifs.

Quel est le rôle des syndicats?

J'aimerais ouvrir une parenthèse sur le rôle des syndicats et des représentants des employés dans l'élaboration du plan et de sa mise en oeuvre.

Disons tout d'abord que je suis profondément convaincue qu'un changement profond des règles du jeu du marché du travail ne puisse se réaliser qu'avec la concertation des employés en place. Plusieurs témoignages très convaincants, mais aussi très contradictoires, ont été présentés au Comité sur le sujet.

J'en retiens que les syndicats ont un rôle légitime et nécessaire à jouer dans la réalisation de l'équité, rôle qui doit être reconnu de façon explicite.

Je retiens aussi que la situation des relations de travail est différente au sein de chaque entreprise et qu'on doit éviter de créer un carcan législatif, lequel pourrait être inadapté à la situation de nombreux employeurs.

• 1740

Je retiens enfin qu'il y a moyen de solutionner les conflits potentiels entre les objectifs syndicaux et l'équité en matière d'emploi par des solutions innovatrices de concertation entre les employeurs et les syndicats.

Le contrôle d'application de la Loi

Je reviens à la question du contrôle d'application et de l'exécution de la loi dont on a beaucoup discuté devant le Comité. Il m'a semblé, par moments, qu'il régnait une certaine confusion sur la nature de ces activités. C'est pourquoi j'aimerais y apporter quelques précisions.

Le contrôle d'application et l'exécution de la loi me semblent être deux opérations intrinsèquement liées. La première consiste à vérifier si les employeurs se conforment aux exigences de la loi. La deuxième, qui est sa suite logique, consiste à amener les contrevenants à s'y conformer ou à leur imposer des pénalités à titre de mesure dissuasive.

Le contrôle d'application de la loi peut et, à mon avis, doit être effectué dans un esprit positif. De même, une exécution intelligente de la loi aura d'abord le recours aux mesures moins coercitives comme la négociation pour aller graduellement vers les plus coercitives comme les directives contraignantes, les ordonnances exécutoires et les pénalités.

Il ne doit pas y avoir de confusion entre le contrôle d'application de la loi et l'assistance technique aux employeurs. L'agent de vérification de conformité n'est pas et ne peut pas être l'expert-conseil qui a aidé auparavant

## [Traduction]

Employers have maintained that plans should not be made public because they are part of their overall business plan. I can see two other reasons that support this position. Publication of the plans will change them into an exercise in style for the sake of appearances and could cause employers to avoid undertaking creative and innovative initiatives which involve some risk of failure.

Although I indicated that plans should not be made public, I do recognize designated groups' legitimate desire to have something besides numbers to assess the level of achievement of employers. I would support incorporating into the annual report by employers some aspects of the program they have implemented and their level of success in achieving their goals.

What role should be played by the unions?

I would like to digress for a moment to comment on the role of unions and employee representatives in developing and implementing plans.

Let me say first of all that I am convinced that profound change in employment practices and labour market operation can only be achieved by consultation with employees in the workplace. Several convincing yet contradictory representations were made to the committee on this subject.

I would like to keep in mind the legitimate and necessary role unions have to play in achieving equity. This role must be recognized.

I would also draw attention to the different industrial relations situations that exist in each company; we must avoid creating a legislative straightjacket that would be unsuitable in many employers' circumstances.

Finally, it has been shown that potential conflicts between union values and employment equity objectives can be overcome by innovative solutions arrived at jointly by employers and unions.

Monitoring Compliance

I return to the issue of monitoring and enforcing the Act, a subject which has been discussed at length before the committee. It seemed to me, at times, that there was some confusion about the nature of these activities, and I would like to make some clarifications.

Monitoring and enforcement of compliance are two intrinsically related activities. The first consists of checking whether employers comply with the requirements of the Act. Enforcement logically follows monitoring; it consists of inducing non-compliant employers to comply or of imposing penalties as a deterrent.

Monitoring compliance can, and, in my opinion, must be carried out in a positive fashion; just as intelligent enforcement implies first trying less coercive measures like negotiation before moving gradually toward more coercive one like binding directions, executory orders and sanctions.

Monitoring should not be confused with technical assistance to employers. The compliance officer is not and cannot be the consultant who helps employers put in place their equity programs. The compliance officer's role is to



[Text]

l'employeur à mettre sur pied son programme d'équité. Le rôle de l'agent de vérification est de constater impartialement si l'employeur se conforme aux prescriptions de la loi et de signaler les contraventions.

C'est pourquoi je trouve bien fondée la recommandation de la Confédération des syndicats nationaux et d'autres intervenants selon laquelle les services consultatifs et de formation doivent être séparés des fonctions d'application de la loi. Cela ne veut pas dire deux organismes différents. À preuve, l'exemple de l'*Equal Employment Opportunity Commission* américaine qui vient de se voir confier en vertu de la *Civil Rights Act* de 1991 des fonctions de promotion et d'éducation qui viennent s'ajouter à ses fonctions traditionnelles d'application de la loi.

J'ai relevé plusieurs fois, au cours des débats, une suggestion selon laquelle il serait approprié de séparer le contrôle d'application de la loi de son exécution. Ce type de séparation, sans être totalement inusité, est franchement peu commun et pour de bonnes raisons pratiques. Le contrôle d'application et l'exécution de la loi sont deux opérations fortement liées et qui visent une même fin: assurer le respect de la loi. Leur séparation complique plutôt qu'elle ne facilite l'exécution de la loi.

Tous les groupes désignés ont témoigné de la nécessité d'adopter des dispositions efficaces de contrôle d'application de la loi. Je dois leur donner raison. Depuis cinq ans, les employeurs ont eu amplement le temps d'intégrer les principes de l'équité en matière d'emploi dans leurs entreprises, de mettre au point les systèmes nécessaires pour faire rapport et de procéder à l'analyse de leur effectif et de leurs pratiques d'emploi. Il est normal qu'ils aient maintenant à rendre compte de leur observation de la loi. J'appuierais une recommandation du Comité en ce sens.

En appliquant les principes généraux que j'ai énoncés auparavant, il me paraît que ce mécanisme de contrôle doit être juste, efficace, axé sur la solution de problèmes plutôt que sur la confrontation et qu'il doit minimiser les coûts tant pour l'employeur que pour l'État.

Et une recommandation faite par la majorité des intervenants semble s'imposer: des vérifications de conformité périodiques dans les locaux de l'employeur. Au cours de cette vérification de conformité, le plan de l'employeur serait examiné non seulement pour la conformité de son contenu aux exigences réglementaires, mais aussi pour évaluer si ses objectifs et ses activités sont adéquats pour amener un effectif représentatif dans un délai raisonnable. La mise en oeuvre de ce plan serait aussi évaluée. Pour être juste, cette évaluation devrait se faire à partir des critères objectifs connus de l'employeur et en tenant compte du contexte spécifique de l'entreprise.

• 1745

La Loi sur l'équité en matière d'emploi pourrait suivre le modèle fourni par plusieurs autres lois et le programme des contrats fédéraux selon lequel, à la suite de la vérification, l'agent produit un rapport d'évaluation qui conclut que

[Translation]

monitor impartially whether the employer is complying with the provisions of the Act and to identify cases of non-compliance.

This is why I recognize the soundness of the recommendation of the Confederation of National Trade Unions and other stakeholders who said that consultative and training services should be separate from compliance functions. This does not mean that there should be two different organizations; that point is demonstrated by the example of the *American Equal Opportunity Commission*, which is currently responsible for promotion and education under the *Civil Rights Act of 1991*, in addition to its traditional duty of enforcement of that Act.

One suggestion I heard frequently during the hearings was that monitoring of the Act should be separated from enforcement. While this type of separation is not totally unheard of, it is not at all common, and for very practical reasons. Monitoring and enforcement are closely linked activities which have the same goal: to ensure compliance with the Act. Separating these functions complicates rather than simplifies enforcement.

All the designated groups testified to the need for adopting effective mechanism for monitoring compliance with the Act. I must agree with them. Five years have given employers ample time to integrate employment equity principles into their businesses, to develop the systems needed to report and to analyse their work force and employment practices. They should now be accountable for their compliance with the Act. I would support a Committee recommendations to that effect.

Applying the general principles I stated previously, it seems to be that monitoring mechanisms must be effective, based on problem-solving rather than confrontation and minimize as much as possible costs to the employer and the government.

One recommendation made by the majority of stakeholders seems to be the obvious way to go: periodic compliance reviews at the employer's place of business. During the compliance review, the employer's plan would be examined to determine whether its content complies with regulatory requirements and also to assess the adequacy of its goals and activities to achieve a representative work force within a reasonable time. Implementation of the plan would also be evaluated. To be fair, this evaluation must be based on objective criteria known by the employer and take into account the particular context of that business.

The Employment Equity Act could follow the model of several other Acts and of the Federal Contractors Program. After completing the compliance review, the officer would prepare a report indicating either that the employer complied

## [Texte]

l'employeur s'est conformé à la loi ou qui indique les lacunes que l'employeur doit combler afin d'être en conformité. L'employeur peut alors s'engager formellement à remédier au défaut ou demander révision de la décision par une autre instance.

## L'exécution de la Loi

Une fois qu'il est établi que l'employeur n'a pas respecté les exigences de la loi, il me semble qu'une approche intelligente et efficace à l'exécution de la loi comporte trois étapes.

Dans un premier temps, négocier avec le contrevenant les mesures qu'il doit prendre pour remédier à son défaut. S'il refuse une solution négociée, des mesures contraignantes lui sont imposées comme les éléments d'un plan à mettre en oeuvre, des objectifs numériques et des échéanciers à respecter.

Enfin, si l'employeur refuse toujours de s'exécuter, des sanctions devraient être imposées avec toute la rigueur de la loi.

Ce modèle, vous en conviendrez, n'a rien de nouveau, c'est celui de plusieurs lois fédérales. Vous le retrouverez aussi dans diverses lois étrangères qui se rapprochent de la Loi sur l'équité en matière d'emploi comme la *Fair Employment Act* de l'Irlande du Nord. C'est un modèle qui a fait ses preuves.

Pour assurer la transparence du processus de contrôle d'application et d'exécution de la loi, je serais favorable à l'idée d'en rendre publics les résultats dans le Rapport annuel au Parlement.

## La responsabilité de la Loi

Ces questions m'amènent à un sujet qui a aussi suscité beaucoup d'opinions contradictoires devant le Comité: celui de l'organisme qui devrait avoir la responsabilité de la loi.

J'ai déjà exprimé, lors de ma première comparution devant vous, l'opinion qu'un seul organisme devrait se voir confier l'entière responsabilité de la loi et qu'EIC, par son approche de partenariat, ses contacts continus avec tous les intervenants dans le dossier de l'équité, ses connaissances du marché du travail et ses moyens d'action, était l'organisme le mieux placé pour assurer la réalisation de l'objectif de la loi. Je suis toujours de cette opinion. Bref, je partage mon opinion.

Je suis profondément convaincue que nous nous devons d'adopter une approche positive et globale à l'équité dans l'emploi, une approche qui englobe des programmes de formation et de transition innovateurs, des programmes d'extension qui font le lien entre les employeurs et les membres des groupes désignés, des programmes d'éducation du grand public, des employeurs et des employés. Je pense que, pour atteindre notre but, les liens entre les programmes et les politiques touchant le marché du travail et les objectifs de l'équité en matière d'emploi doivent être resserrés. Il me semble clair qu'EIC est l'organisme le mieux outillé pour accomplir ce vaste mandat.

Non pas que je ne sois pas sensible à certains aspects des arguments qui ont été présentés en faveur de la création d'une Commission de l'équité en matière d'emploi. Mais nous devons être réalistes: le contexte économique actuel s'y prête peu.

Cependant, une raison plus fondamentale motive ma recommandation de confier à un ministère la responsabilité de la loi. Je suis convaincue que la réalisation de l'équité requiert l'ajustement des politiques et des interventions

## [Traduction]

with the Act or that certain inadequacies must be corrected for the employer to be in compliance. The employer can then formally make the commitment to correcting the shortcomings or request an independent assessment.

## Enforcement of the Act

Once it is established that the employer has not complied with the requirements of the Act, I believe an effective and intelligent approach to enforcement would be made up of three stages.

The first stage is negotiating with the employer the measures to be taken in order to correct deficiencies. If the offender refuses a negotiated solution, binding directions would be imposed, requiring elements of a plan to be implemented, or numerical goals and timetables to be respected.

Finally, if the employer persists in refusing to comply, sanctions should be imposed to the full extent of the law.

There is nothing new in this model; it is the model used in many federal laws. It is also to be found in foreign legislation that resembles the Employment Equity Act, such as the *Fair Employment Act* of Northern Ireland. It is a model which has been well tested.

In order to guarantee openness in the process of monitoring and enforcing the Act, I would support publishing the results in the Annual Report to Parliament.

## Responsibility for the Act

These issues bring me to the subject of many contradictory opinions heard by the committee—what organization should be responsible for the Act.

I already expressed, when I first appeared before you, my opinion that a single organization should be given sole responsibility for the Act, and that EIC, with its partnership approach, established relationships with all stakeholders, knowledge of the labour market and its programs, is in the best position to ensure the implementation of employment equity. I am still of that opinion.

I am totally convinced that we must adopt a positive and comprehensive approach to employment equity, an approach that encompasses innovative training and transition programs, outreach programs which bridge the gap between employers and designated group members, and programs to educate the public, employers and employees. I believe that in order to achieve this goal, close links must be forged between programs and policies dealing with the labour market and employment equity objectives. It is clear to me that Employment and Immigration Canada is the organization best equipped to fulfil this broad mandate.

I am not unaware, however, of the arguments in favour of creating a new independent employment equity commission. We must be realistic, though; the current economic situation cannot support it.

There is, however, a more fundamental reason why I recommend giving the responsibility to a department. I am convinced that achieving employment equity requires adjustments to policies and to government programming.



## [Text]

gouvernementales dans le secteur de l'emploi. Le gouvernement a les moyens d'action par ses programmes et ses services d'appui pour agir concrètement à ces niveaux. Il est important, à mon sens, que le gouvernement ait la responsabilité de la réalisation des objectifs de la loi et qu'il soit imputable des résultats. Je pense qu'il serait regrettable pour la cause de l'équité dans l'emploi que le gouvernement se sente désaisi de cette responsabilité.

Des recommandations des organisations qui préconisaient la création d'une Commission de l'équité en matière d'emploi, je retiens trois aspects qui me paraissent très valables: l'organisme chargé de l'application de la loi doit être représentatif des groupes désignés à tous les échelons; l'organisme doit avoir un mandat large comprenant, entre autres, la sensibilisation du public à l'équité, les services consultatifs et la formation; l'organisme doit avoir les pouvoirs et la mesure d'indépendance requise pour être efficace. Je pense qu'EIC pourrait garantir l'intégration de ces trois principes dans le fonctionnement de la structure qui pourrait être chargée de l'application de la loi.

• 1750

Enfin, je veux souligner que ma recommandation de confier le mandat de veiller à l'application de la loi à EIC ne porte atteinte en rien au mandat légitime de la Commission canadienne des droits de la personne, qui est de veiller à l'élimination de la discrimination, y compris la discrimination systémique dans l'emploi.

Les deux lois ont des objectifs distincts bien que parents et il est normal que ces buts distincts soient poursuivis selon des approches distinctes et avec des instruments distincts. Je crois sincèrement que les deux approches sont nécessaires pour réaliser ce que le Grand Chef de l'Assemblée des chefs du Manitoba, M. Phil Fontaine, appelait dans son témoignage «la justice dans l'emploi».

Employment equity is an issue that leaves no one indifferent, and I have clearly seen that it is close to your hearts. Our personal values, our social morals, our sense of justice, are involved, and that is good. All sound policy must be based on deep-rooted values. As legislators, however, we should not only follow our feelings. We want to achieve an effective act that will produce the results that designated groups and all of Canadian society have a right to expect.

The act needs an intelligent, solidly reasoned approach, well-balanced in the realities of the labour market and the dynamics of change. The act must be a finely tuned instrument to meet this goal. Such an approach excludes neither idealism nor creativity. On the contrary, it is based on idealism and creativity. Its implementation, however, must be practical and workable.

The Employment Equity Act is a powerful tool to meet our social and economic priorities. Canadians have told this committee that we must retain those values of fairness and social justice that are the core of the Employment Equity Act. Employment equity is also vital to our economic prosperity.

## [Translation]

Through designing programs and support services, the government has the means to accomplish change. I believe it is important that the government be responsible for achieving the goals of employment equity and accountable for achieving results. I think it would be unfortunate for the cause of employment equity if the government relinquished responsibility for it.

Three aspects of the recommendations made by the witnesses favouring the creation of a new commission struck me as very sound. The organization responsible for the Act must be representative of the designated groups at all levels. It must have a broad mandate including public education on the equity issue, providing consulting services and training. The organization must have the powers and the level of independence required to be effective. I think that EIC could guarantee the integration of all three principles in operating the structure to enforce the Act.

Finally, I wish to stress that my recommendation to grant the mandate to administer the Act to EIC in no way takes away from the legitimate mandate of the Canadian Human Rights Commission for the elimination of discrimination, including systemic discrimination in employment.

The two Acts have related but separate goals. It is natural that such distinct goals would be pursued with different approaches and tools. I sincerely believe that both approaches are needed to achieve what the Grand Chief of the Association of Manitoba Chiefs, Phil Fontaine, called "justice in employment".

L'équité en matière d'emploi est une question qui ne laisse personne indifférent et j'ai bien senti qu'elle vous tient à coeur. Il y va de nos valeurs personnelles, de notre morale sociale, de notre sens de la justice. Tant mieux. Toute bonne politique doit s'appuyer sur des valeurs profondes. Cependant, comme législateurs, il y a lieu de ne pas nous laisser emporter uniquement par nos sentiments. Nous voulons réaliser une Loi efficace qui va produire les résultats que les groupes désignés et toute la société canadienne sont en droit d'attendre.

Ce dont la Loi a besoin, c'est d'une approche intelligente, solidement raisonnée, ancrée dans la réalité du marché du travail et la dynamique du changement. La Loi doit être un instrument soigneusement mis au point pour réaliser son objectif d'équité. Cette approche n'exclut ni l'idéalisme ni la créativité. Au contraire, elle s'en inspire mais sa stratégie se doit d'être pratique et fonctionnelle.

La Loi sur l'équité en matière d'emploi constitue un outil puissant pour nous permettre de respecter nos priorités sociales et économiques. Les Canadiens ont affirmé devant ce comité que l'équité et la justice sociale doivent rester au coeur de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. L'équité en matière d'emploi est aussi essentielle à notre prospérité économique.

## [Texte]

This legislation can be a thoughtful and strategic response to a changing society. This is a process that must be undertaken with the active partnership of all Canadians, because we all have a lot at stake. I am looking forward to your report, and I will give your recommendations my fullest consideration. Let me reassure you that I am eager to change the legislation to ensure that we move towards equality in employment.

I would like to close with a quotation that I like, from Jean-Jacques Rousseau, that seems particularly relevant to the task that you and I have before us.

Rousseau disait dans le contrat social:

C'est précisément parce que la force des choses tend toujours à détruire l'égalité, que la force des législations doit toujours tendre à la maintenir.

That will be my goal in tabling a bill to amend the act, I hope this spring, and I am sure that it will be yours in making your recommendations. Thank you very much for your collaboration. I appreciate it.

**Le président:** Merci, madame la ministre.

**Mme Bertrand (Brome—Missisquoi):** J'ai envie d'applaudir, madame la ministre, à la suite de votre exposé. Je pense qu'il est bien fait, qu'il est réaliste.

Au Comité, il y a des questions qui revenaient et que vous n'avez peut-être pas touché; naturellement, vous attendez notre rapport.

Je voudrais souligner le point concernant les secteurs visés par la loi. Tous les témoins ont abordé ce sujet et se demandaient si le gouvernement devrait davantage donner l'exemple, avec les employés fédéraux, ceux des Forces armées, de la Gendarmerie royale, et avec les lignes directrices du Conseil du Trésor. J'aimerais avoir votre opinion là-dessus.

• 1755

**Mme Vézina:** J'ai eu, à plusieurs reprises, l'occasion d'en discuter avec mon collègue, le président du Conseil du Trésor. Je ne voudrais pas, bien sûr, devant ce Comité, exprimer son opinion. Je dirais simplement qu'il y a probablement plusieurs façons de régler cette question de façon satisfaisante.

Ça devrait bien sûr se faire en collaboration avec le Conseil du Trésor. Et si on parle, par exemple, des Forces armées, de la Gendarmerie royale, il s'agit d'une responsabilité qui relève du ministre responsable. Et je ne peux pas, non plus, donner la réponse à sa place, mais je conviens avec vous, les membres du Comité, que le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple dans l'engagement qu'il prend à l'endroit des programmes d'équité en matière d'emploi et de leur application. Il faudrait juste essayer de voir comment on pourrait, de façon satisfaisante, mettre en place les mécanismes nécessaires.

**Mme Bertrand:** Merci. Un autre point concernait le nombre d'employés dans les entreprises; ce nombre s'élève maintenant à 100. Je sais que vous nous avez fourni un document qui faisait la preuve qu'en élargissant le nombre d'employeurs, on ne touchait pas nécessairement un nombre d'employés très important.

## [Traduction]

Ces dispositions législatives peuvent constituer un plan d'action réfléchi et stratégique à la nouvelle société dans laquelle nous vivons. Les enjeux de l'équité en matière d'emploi concernent tous les Canadiens et sa mise en oeuvre doit se faire avec la participation active de tous. J'attends avec impatience le dépôt de votre rapport et je m'engage à étudier très sérieusement vos recommandations. Permettez-moi de vous dire que j'envisage avec enthousiasme d'apporter des changements à la Loi en vue de faire de l'équité en matière d'emploi une réalité.

J'aimerais terminer par une citation de Jean-Jacques Rousseau que j'aime beaucoup et qui me semble particulièrement pertinente à la tâche que, vous et moi, nous avons devant nous.

In *The Social Contract* Rousseau said:

It is precisely because the force of circumstances tends continually to destroy equality that the force of legislation should always tend to its maintenance.

Ce sera mon but en déposant un projet de loi à l'automne pour modifier la Loi et je suis certaine que ce sera le vôtre en faisant vos recommandations. Je vous remercie beaucoup de votre collaboration, j'en suis reconnaissante.

**The Chairman:** Thank you, Madam Minister.

**Ms Bertrand (Brome—Missisquoi):** I feel like applauding your presentation, Minister. I think it was very well done and realistic.

Some questions came up in our hearings that you may not have touched on. Of course, you are waiting for our report.

I would like to raise the point about the sectors covered by the Act. All our witnesses dealt with this subject and wondered whether the government should not be setting more of an example, with its federal employees, those of the Armed Forces, the Royal Canadian Mounted Police, and with the Treasury Board guidelines. I would like to hear from you on this matter.

**Ms Vézina:** I have had the opportunity of discussing this several times with my colleague the President of Treasury Board. I, of course, do not want to speak for him to the committee. I will simply say that there are probably several ways of solving that issue satisfactorily.

That should of course be done in co-operation with Treasury Board. As far as the Armed Forces and the RCMP are concerned, the matter is, of course, the responsibility of the appropriate minister. I don't want to answer for him either, but I agree with the members of the committee that the federal government should set an example through its employment equity programs and their implementation. It is just a matter of seeing how we can put in place the necessary mechanisms in a satisfactory manner.

**Ms Bertrand:** Thank you. I would like to talk about another point, the number of employees in the businesses concerned; that number is now set at 100. I know you gave us a document that showed that by broadening the scope of the Act to include more employers we would not necessarily be affecting a large number of employees.



[Text]

Par ailleurs, il reste quand même qu'il y a encore un nombre d'employeurs inférieur à 100, mais qui n'ont aucune ligne directrice. Je ne sais pas ce que vous en pensez et si vous pouvez émettre une opinion sur cette question.

**Mme Vézina:** Je pense que le principe même de la loi est un principe de justice sociale qui fait appel à un changement de mentalité, à un changement d'attitude. C'est ce qui me fait privilégier une loi qui a une approche beaucoup plus positive que punitive. On doit donc avoir un objectif qui est positif et qui permet aux employeurs et aux intervenants de mettre en application notre Loi sur l'équité en matière d'emploi.

Ceci étant dit, je pense qu'on doit en même temps respecter la capacité des entreprises de mettre en place une mesure et qu'en ce qui concerne le changement du nombre de travailleurs de 100 à 50, à 15 ou à 25, j'aurais peut-être un mot de prudence à vous glisser à l'oreille.

En effet, comme en font foi les dernières études, en changeant notre nombre de travailleurs, on ne rejoint pas pour autant un plus grand nombre et on risque même de compliquer la comptabilité de ces petites entreprises. Il me semble donc, si on devait changer quelque chose, qu'on ne devrait pas descendre en-dessous de 50 employés et qu'on devrait essayer de réfléchir sur les conséquences possibles, dans le quotidien, pour la petite entreprise qui devra faire ses rapports.

Je suis beaucoup plus confiante sur l'effet d'entraînement que notre loi pourrait avoir au niveau des changements de comportement et d'attitude puisque, comme on le dit dans nos rapports depuis les quatre dernières années, les commentaires que l'on a reçus des différents employeurs—par exemple le *Canadian Conference Board* qui nous a fait un sondage et avec qui j'avais eu l'occasion de discuter—qui manifestement sont satisfaits de cette mesure que l'on a, parce que déjà on voit un changement d'attitude et de comportement. Je pense aussi à l'Association canadienne des banques.

Je me dis que si les grands entrepreneurs, si les grandes entreprises réussissent à changer leur comportement, il y aura des effets d'entraînement chez le petit entrepreneur. Et il faudrait réfléchir sur les conséquences d'un changement au niveau du quotidien et de la capacité de suivre le mouvement au niveau des petites entreprises.

Si j'avais un commentaire personnel à faire, mon choix serait peut-être de garder le statu quo.

**Mme Bertrand:** Je suis contente de savoir que vous voulez donner plus de mordant à la loi, comme vous l'avez dit, parce que les résultats n'ont pas été très substantiels. Je comprends très bien que c'est une première. C'est notre première expérience, mais il faudrait que les résultats soient plus évidents.

• 1800

**Mme Vézina:** C'est pourquoi il faut être plus exigeant, plus vigilant et jouer sur la force du nombre et la force du changement qui s'opère au fil des ans.

[Translation]

The fact remains that there are no guidelines for a certain number of employers who have fewer than 100 employees. I wonder what you think about that and whether you can give us your opinion.

**Ms Vézina:** I think that the law proceeds from a principle of social justice and aims to bring about a change in attitudes. That is why I favour a bill that has a positive approach rather than a punitive one. I feel we should have a positive objective that allows employers to implement our Employment Equity Act.

That being said, I think we must at the same time give some thought to whether or not businesses are capable of implementing this measure. As far as changing the provision regarding the number of employees, from 100 to 50 or 15 or 25, I might suggest that we should be careful about that.

As the most recent studies show, by changing the number of employees provision, we will not necessarily be reaching a larger number of employees and we may even make accounting more complicated for small businesses. For these reasons I feel that we should not have the Act apply to businesses with less than 50 employees and we should give some thought to the possible daily consequences of this measure on the small businesses that will have to prepare the reports.

I am much more confident about the changes our Act may bring in behaviour and attitudes, in the spin-off effect it may have, because, as our reports have indicated over the past four years, employer comments are positive—the Canadian Conference Board, for instance, did a survey for us and I had the opportunity of discussing this with them—and employers are obviously satisfied with the measure since we already see a change in attitudes and behaviour. I am also thinking of the Canadian Bankers Association.

I feel that if the large companies can change their behaviour, that will have a spin-off effect on small businesses. And I think we really have to think about the consequences of a change on the daily operations of small businesses and about whether they have the capacity to implement these measures.

If I might make a personal comment, I think I would prefer the status quo.

**Ms Bertrand:** I am happy to hear that you want to give the law more teeth, as you said, because the results have not been very significant. I understand that this is a first effort. It is the first time we have tried something in this area, but we need to see some more concrete results.

**Ms Vézina:** That is why we have to be more demanding and more vigilant; I think we can also expect to see change because of the sheer numbers involved and the ripple effect we are going to see over the years.

[Texte]

Déjà, les changements ont été, je pense, significatifs même s'ils ne sont pas aussi importants qu'on le souhaite. Je comprends que les groupes visés soient impatients devant un changement aussi lent.

Mais je sens aussi, après la lecture des documents que j'ai faite, l'ambiguïté qui existait entre le mandat de la Commission canadienne des droits de la personne et celui de la loi. Cette espèce d'ambiguïté qui était restée dans notre projet de loi de 1986 a peut-être aussi ralenti les résultats positifs.

L'urgence se fait donc sentir de clarifier les mandats auprès des employeurs, de clarifier les attentes que nous avons comme gouvernement auprès des employeurs. Il est aussi urgent de clarifier le mandat conféré par la Loi sur l'équité en matière d'emploi et la Loi canadienne sur les droits de la personne pour que chaque intervenant sache exactement vers où on veut aller pour pouvoir atteindre cette équité et cette justice sociale et, par ricochet, améliorer la qualité de notre main-d'œuvre.

**Mme Bertrand:** Merci, madame la ministre.

**Mme Vézina:** C'est moi qui vous remercie.

**Le président:** Merci, mesdames. Monsieur Ferland, je vous donne la parole.

**M. Ferland (Portneuf):** Merci, monsieur le président.

Ça me fait plaisir, madame la ministre, de vous rencontrer cet après-midi sur une question aussi importante. Ma collègue, M<sup>me</sup> Bertrand, faisait allusion tout à l'heure à l'armée canadienne, à la GRC. Pour avoir discuté de cette question d'équité en matière d'emploi avec les militaires, la difficulté qu'ils ont actuellement se trouve au niveau du recrutement. En ce qui concerne les femmes, sauf dans les sous-marins, les femmes ont accès à tous les postes, à tous les niveaux et à toutes les fonctions, même dans l'artillerie. Et j'ai eu le plaisir d'en voir il y a quelques semaines à Valcartier en condition d'opération. Pour la GRC, c'est la même chose.

Mais la difficulté qu'ils rencontrent, c'est le recrutement auprès des minorités visibles. Je ne sais pas ce qu'il faut faire dans ce cas pour être capable d'intéresser les minorités visibles à participer ou à s'inscrire dans les Forces armées; ils ne sont peut-être pas intéressés. Mais c'est une des réalités qui m'a été communiquée dans la discussion que j'ai eue auprès des représentants de l'armée.

Voici une question qui a été soulevée dans votre mémoire et que je trouve importante. . .

**Mme Vézina:** Je veux juste, avant que vous ne posiez votre question, faire un commentaire au niveau de l'identification des minorités visibles. Je sais que vous n'avez pas participé au Comité mais c'est une question qui est très pertinente. Parce que tout au long de la mise en application de notre loi, dans les quatre dernières années, le commentaire que l'on a reçu des employeurs touchait aussi le domaine des minorités visibles. Je pense qu'à l'intérieur de votre consultation, à plusieurs reprises, on est aussi revenu sur ce point.

[Traduction]

I think there have been significant changes already even if they are not on the scale that we would like. I understand the impatience of the groups concerned in the face of such slow change.

But, after reading a certain number of documents, I am also aware of the ambiguity that existed between the mandate of the Canadian Human Rights Commission and the purpose of the Act. The existence of that ambiguity in our 1986 Act may also have slowed progress.

There is an urgent need to clarify mandates with employers and we must also clarify what the government expects from employers. We have to act quickly to clear up the requirements of the Employment Equity Act and the Canadian Human Rights Act so that everyone understands where we are headed in our search for equity and social justice that will, incidentally, improve the quality of our work force.

**Ms Bertrand:** Thank you, Madam Minister.

**Ms Vézina:** Thank you.

**The Chairman:** Thank you, Ms Bertrand, Ms Vézina. Mr. Ferland, you have the floor.

**Mr. Ferland (Portneuf):** Thank you, Mr. Chairman.

It is a pleasure, Madam Minister, to be able to discuss this important issue here with you this afternoon. My colleague Ms Bertrand mentioned the Armed Forces and the RCMP, earlier. Having discussed the matter of employment equity with members of the military, I know that the difficulty they're experiencing at this time involves recruitment. Except for certain positions in submarines, women have access to all positions, all levels, all functions, even in the artillery. I had the pleasure of seeing some in action a few weeks ago in Valcartier. The same thing applies to the RCMP.

They are having trouble recruiting from the visible minority groups. I don't know what we could do to interest these groups in joining the Armed Forces; perhaps they are not interested. But that is one of the facts I was told about in my discussions with the Armed Forces representatives.

I would now like to refer to something raised in your brief that seems important to me. . .

**Ms Vézina:** Before you ask your question I wonder if I could make a comment about the identification of visible minorities. I know you were not on that committee but it is a very relevant matter. In the course of the past four years, as we were implementing our Act, we received comments from employers about visible minorities. I think the point was also raised on a number of occasions during your consultations.



[Text]

Comment pourrait-on arriver à identifier les minorités visibles? Il faut peut-être se donner des moyens d'auto-identification. Faudrait-il penser à des secteurs, à des groupes, à une démarche régionale? Quoi qu'il en soit, on devra améliorer ce point pour s'assurer que cette catégorie de personnes bénéficie aussi de la mesure d'équité en matière d'emploi.

**M. Ferland:** D'accord. Je reconnais que je n'ai pas suivi tous les débats, mais c'est une question qui m'intéresse de toute façon, et je suis de très près les travaux du Comité.

Il y a un point que vous avez soulevé et que je considère très important. C'est l'impact que peuvent avoir les syndicats à travers le pays pour faciliter l'intégration des quatre groupes en question. À mon humble avis, il faudra peut-être que l'on révise cette philosophie traditionnelle selon laquelle le «premier entré sera le dernier sorti», ce qui n'est pas nécessairement en rapport avec la compétence mais plutôt avec l'heure ou la seconde où il a signé son contrat d'entrée dans l'entreprise.

Compte tenu du contexte économique et de la situation de certaines entreprises en matière de modernisation, on connaît tous les problèmes qui existent. Il faudra peut-être qu'on réajuste, qu'on ouvre notre vision si l'on veut s'assurer que les acquis qui ont déjà été acquis dans certaines entreprises soient maintenus. Autrement, si l'entreprise, il y a un an ou deux ans, avait réussi à engager une des personnes des quatre groupes visés et que, en raison du contexte économique, doit réduire le personnel, ce sont ces personnes-là qui vont être mises à la porte. On risque donc de donner de cette entreprise l'image d'une entreprise qui ne veut pas respecter la loi. Or, elle est coincée dans un système qui l'empêche de bouger. Je pense donc que l'approche qui est exposée dans votre mémoire aujourd'hui est très importante et que ce travail devra se faire aussi.

• 1805

**Mme Vézina:** Les gens qui me connaissent depuis longtemps savent que je suis une fervente du plein emploi et j'ai toujours pensé que si l'on voulait réaliser un projet de société au niveau d'une main-d'oeuvre active, on devrait impliquer l'employeur, l'employé et les différents niveaux de gouvernement. Puisque notre loi est au service du monde du travail et de la main-d'oeuvre, il me semble évident que l'on doive faire une place importante aux travailleurs, aux syndicats donc, pour pouvoir vraiment avoir une collaboration intégrée.

Je le répète, l'approche que je privilégie à l'intérieur de la révision est une approche non punitive, une approche qui maintient et rétablit l'équilibre, une approche, dis-je, qui laisse place à tous les intervenants d'une main-d'oeuvre active.

**M. Ferland:** Madame la ministre, voici une question qui me vient à l'idée. Vous ne semblez pas privilégier, d'après ce que vous avez dit cet après-midi, une loi trop rigide, contraignante; vous préférez beaucoup plus le partenariat et je vous comprends.

Ce qui m'inquiète, c'est que la majorité de ces groupes, on les retrouve dans les grands centres, par exemple à Toronto, Montréal, Québec, c'est-à-dire dans les grandes villes. Si la loi était trop contraignante pour certaines

[Translation]

How can we reach visible minorities? Perhaps we have to ask them to self-identify. Should we proceed by sector, by group, or adopt a regional approach? Whatever we decide to do, we are going to have to improve things at this level in order to make sure that this category of persons will also benefit from employment equity measures.

**Mr. Ferland:** I see. It is true that I have not followed every discussion, but I am interested in this issue and closely follow the work of the committee.

You have raised a point which I consider very important, namely the impact that unions can have throughout the country in facilitating the integration of the four groups in question. In my humble opinion, we may have to revise the traditional philosophy according to which the "last in is the first out" because that practice is not necessarily related to anyone's competence but rather to the moment one signed on as an employee with the company.

We all know that there are many problems due to the economic situation and the modernization issues that certain businesses are grappling with. We may have to adjust and broaden our vision a little bit if we want to maintain what we have achieved in certain businesses. Otherwise, in cases where businesses had hired members of one of the four target groups a year or two ago and decide to cut staff because of the economic situation, those people will be the first to go. It might appear therefore that such businesses do not want to respect the law, when they are in fact caught in a system that leaves them no latitude. Thus, I think that the approach you set forth in your brief today is very important and something has to be done in that regard as well.

**Mrs. Vézina:** People who have known me for a long time know that I am a strong believer in full employment and if we want a society with a dynamic work force, we should involve employers, employees and the various levels of government. Since our Act is meant to address the needs of the world of labour and the work force, it seems obvious to me that we must allow workers and thus, unions, to play an important role in the process if we are to have full co-operation from all parties involved.

Allow me to reiterate that in the context of this revision I am in favour of a non-punitive approach, an approach that seeks to maintain or redress the balance established, an approach that allows for the participation of everyone involved in maintaining an active labour force.

**Mr. Ferland:** Madam Minister, the following question just came to me. In light of what you have said this afternoon, you don't seem to be in favour of legislation which would be rigid and full of constraints; you prefer a partnership, and I understand why you say that.

What concerns me is that most of these groups are to be found in large urban centres such as Toronto, Montreal or Quebec City. If the Act places too many constraints on some businesses, new businesses may prefer to settle in outlying

[Texte]

entreprises, on risquerait de voir des entreprises nouvelles préférer les régions aux grands centres. Remarquez, je n'ai rien contre ça; je viens d'une région et vous aussi, on n'a rien contre ça.

Par contre, on ne pourrait pas répondre aux besoins de ces groupes que l'on retrouve dans les grands centres. C'est la raison pour laquelle j'apprécie beaucoup l'approche décrite dans votre rapport aujourd'hui, approche qui favorise beaucoup plus la concertation au lieu d'essayer de taper sur les doigts des employeurs et de leur imposer des choses, en sachant fort bien qu'ils pourraient se déplacer ailleurs et ne pas être capables de parvenir aux résultats que vous souhaitez et que l'on souhaite tous, en fait.

**Mme Vézina:** Je ne viens malheureusement pas du secteur de l'entrepreneur privé. Je viens du secteur coopératif, mais je sais que les employeurs avec lesquels nous travaillons doivent connaître clairement nos objectifs et cela, nous devons le spécifier dans le cadre de notre loi; nous devons préciser quelles sont les exigences que nous attendons. Nous devons aussi laisser à l'employeur qui, lui, connaît bien son entreprise, le soin de nous donner son plan, de le gérer et de faire des progrès, sans quoi nous pourrions avoir les sanctions qui s'imposent.

**M. Ferland:** Merci.

**Mr. Skelly (Comox—Alberni):** Thanks very much for what I thought was an excellent summary of what has transpired before this committee. I may not agree with all of it, but I think it's an excellent summary. It's helpful for us to know how the government viewed what was presented to this committee, so we know how this committee is positioned.

I would like to get a clarification of your last line. Did you indicate that a bill might be tabled this spring?

**Mme Vézina:** Il semble que l'échéancier raisonnable et réaliste soit l'automne. Mais si l'on pouvait le présenter avant la fin des travaux parlementaires de juillet, j'aimerais beaucoup. Mais ça semble peu réaliste. On parle donc de l'automne.

**Mr. Skelly:** The department has already gone through a process of consultation internally and in consultation with employers and other groups across the country. They've also had an opportunity to observe what has gone on before this committee, as indicated in your summary here.

Is there a process within the department towards the drafting of a bill? Have initial drafts of legislation been made? Perhaps this committee might be able to examine these so that we know exactly where we stand relative to what the department is doing.

**Mme Vézina:** Je vais donner une réponse intuitive. Puisqu'une consultation a précédé les audiences que vous avez faites pour faire la révision de la loi, puisque nous avons déjà le point de vue de la majorité des intervenants avec qui nous travaillons, j'ai l'impression que nous devrons, dans le cadre du Ministère, faire la rédaction du projet de loi sans avoir à consulter d'autres groupes.

[Traduction]

regions rather than in large urban centres. I have nothing against that, mind you; I am from one of those areas myself and so are you, and we have nothing against that.

However, we do run the risk of not being able to meet the needs of these groups who do tend to cluster in large cities. That is why I very much appreciate the approach you describe in your statement today, an approach that emphasizes co-operation rather than imposing measures and sanctions on employers, since we know that they could decide to move elsewhere, which would defeat the purpose and prevent us from attaining the goals we all seek to attain.

**Mrs. Vézina:** Unfortunately, I am not from the private sector but from the co-operative sector; however I do know that the employers we work with must understand our objectives clearly and we have to state them clearly in our Act. Our requirements, our expectations, must be clearly set out. The employer must also be allowed to present his plan, because he knows his business well; he can administer that plan and make progress. Otherwise, we can always implement whatever sanctions may be necessary.

**Mr. Ferland:** Thank you.

**M. Skelly (Comox—Alberni):** Merci beaucoup de ce qui m'a semblé un excellent résumé des travaux de ce comité. Je ne suis peut-être pas d'accord avec tout ce qui a été dit, mais je pense néanmoins que c'était un excellent résumé. Il est utile pour nous de connaître la perspective du gouvernement à l'égard de ce qui a été soumis à ce comité; ainsi, nous avons une idée d'où se situe notre comité.

J'aimerais obtenir une précision à propos de ce que vous venez de dire. Voulez-vous dire qu'un projet de loi sera peut-être déposé ce printemps?

**Mrs. Vézina:** It might be more realistic and reasonable to expect it in the fall. But if we could introduce it before the end of the session in July, I would be very pleased. But it does not seem very realistic to expect that, so we are looking at the fall.

**M. Skelly:** Le ministère a déjà tenu une série de consultations internes et a consulté des employeurs ainsi que d'autres groupes à travers le pays. Il a aussi eu l'occasion d'observer ce qui s'est passé au sein de ce comité comme vous le dites d'ailleurs dans votre résumé.

Le ministère a-t-il commencé à rédiger le projet de loi? Des ébauches ont-elles été préparées? Si c'est le cas, peut-être le comité pourrait-il avoir l'occasion de les voir, pour que nous ayons une idée plus précise de nos positions relatives.

**Mrs. Vézina:** I will give you an intuitive answer. Since a consultation was carried out before the hearings you held in connection with revising the Act and since we already have the point of view of most of the shareholders, I feel that the department will probably be drafting the bill without having to consult other groups.



[Text]

[Translation]

• 1810

Ah! Excusez-moi. Non, nous n'avons absolument rien présenté au Cabinet. Puisque nous en sommes au suivi normal, je n'ai rien présenté au Cabinet en ce qui concerne la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Bien sûr, j'ai demandé au Cabinet de mettre en place un comité et lui ai fait part des consultations, mais nous n'avons pas d'autre document de prêt. Nous attendons le résultat de votre recommandation.

Je sais que vous devez me donner votre rapport avant le 1<sup>er</sup> mai. Comme je l'ai dit, je souhaiterais que la loi soit modifiée d'ici juillet. Moi aussi, je suis pressée de faire le plus rapidement possible les changements afin de mettre en place une loi plus efficace et plus serrée. Comme ministre, je serai vigilante dans le suivi de vos recommandations. Je les présenterai au Cabinet et j'essaierai de les faire accepter le plus rapidement possible.

**The Chairman:** Madam Minister, on page 8 of the English text, in the third paragraph, you make the statement:

I believe that employment equity would be better served by provisions which establish powers to compel reluctant employers to comply with the Act, than by penalties.

What did you have in mind in saying "to compel reluctant employers" other than through penalties?

**Mme Vézina:** Quelle est la page?

**Le président:** C'est à la page 8 de la version anglaise.

**Mrs. Vézina:** Oh, it's only because we do not have the same document.

Voici pourquoi je dis que je privilégie une loi non punitive. C'est à peu près le discours que je tenais lors de ma première participation. L'entreprise qui connaît son plan de développement, qui connaît sa planification, qui connaît sa capacité de respecter la loi, mérite d'être écoutée. Elle mérite que l'on apporte une attention à son plan et que l'on négocie. Bien sûr, je préfère la négociation à la pénalité et je préfère la négociation aux quotas. Lorsque l'entreprise décide de ne pas respecter la loi, je pense qu'on doit intervenir de façon plus sévère. Cependant, je suis portée à faire confiance à l'entreprise, à négocier, à vérifier et à travailler en étroite collaboration avec elle.

**The Chairman:** If it's possible, I would like a little more clarification on that. I understand what you have in mind on the idea of negotiating. I understand that if they fail to comply once the time comes, then something should follow that. At one stage you say that rather than using a penalty, you would have another kind of power to compel them to comply with the act. I'm just wondering what other kind of power you had in mind. Is it just the negotiation? To my mind, "compel" does not imply negotiating; it implies requiring through some sort of sanction.

**Mme Vézina:** L'exemple qui me vient à l'esprit est celui de notre programme des contrats. Dans notre Ministère, nous avons la capacité d'aller vérifier ce qui se fait en entreprise, de négocier et de poser des questions. Lorsque les objectifs ne sont pas atteints, on impose des sanctions.

Oh! excuse me. No, we have submitted nothing yet to Cabinet. We are following the usual procedure and I have not submitted anything to Cabinet with regard to the Employment Equity Act. I did of course ask Cabinet to set up a committee and informed it about the consultations, but we have not prepared any other documents. We are waiting for your recommendations.

I know that you are to give me your report before May 1. As I said, I would like to see the Act amended before July. I too wish to see these changes made as quickly as possible in order to have a more effective, more focused law. As the minister responsible, I will follow up on your recommendations most diligently. I will submit them to Cabinet and I will try to have them accepted as quickly as possible.

**Le président:** Madame la ministre, au quatrième paragraphe de la page 9, vous dites:

J'estime que l'équité en matière d'emploi serait mieux servie par des pouvoirs de contraindre les employeurs récalcitrants à exécuter leurs obligations que par des pénalités.

Qu'entendez-vous au juste par «des pouvoirs de contraindre les employeurs récalcitrants» si ce ne sont des pénalités?

**Mrs. Vézina:** On what page is that?

**The Chairman:** Page 9 in the French version.

**Mme Vézina:** Ah, c'est que nous n'avons pas le même document.

I will tell you why I favour a non-punitive law. This is, more or less, what I said when I first appeared before the committee. The business that knows its development plan, that is familiar with its plan and knows to what extent it can comply with the law deserves to be listened to. It deserves to have us pay attention to its plan and negotiate. Of course, I prefer negotiation to penalties and I prefer negotiation to quotas. If a business decides to disregard the law I think that we should react more severely. However, my basic tendency would be to trust the business, to negotiate, to follow its progress and to work in close co-operation with it.

**Le président:** Vous serait-il possible de me donner quelques précisions là-dessus. Je comprends ce que vous voulez dire quand vous parlez de négociation. Je comprends que si l'entreprise refuse de se conformer à la loi en temps utile, il devrait y avoir des conséquences. Vous avez dit à un moment donné que plutôt que d'avoir recours aux pénalités, il y aurait d'autres façons de les contraindre à respecter la loi. Je me demande quels autres pouvoirs vous aviez à l'esprit. Y a-t-il autre chose, outre la négociation? «Contraindre», pour moi, cela ne signifie pas négocier; cela signifie exiger par le biais d'une sanction quelconque.

**Mrs. Vézina:** The example that comes to mind is our contract program. Our department has the capacity to go and see what is being done by a business, to negotiate and to ask questions. Sanctions are imposed when objectives are not met.

[Texte]

Do you have something to add, Marnie?

**The Chairman:** Cut them off the list.

**Ms Marnie Clarke (Director General, Employment Equity, Department of Employment and Immigration):** I think if you looked at possible ways of dealing with this, then you would not want to think about penalties until you had tried every possible approach. That's clearly the way to have people comply with legislation. So you start with the compliance review, and if that is not successful you must give an employer an opportunity to challenge it. After an independent assessment, if the employer is prepared to sit down and negotiate, one might work out a memorandum of understanding. But if, following some attempts to negotiate with the employer, the latter was not prepared to move further I would think one would have to look at such action as a binding direction from the minister.

• 1815

**The Chairman:** Thank you very much. My other question relates to the fact that on a number of occasions, one of our members—who is not here tonight, particularly Mr. Langlois—raised the difficulty for an employer of finding people in designated groups. Since your department is Employment and Immigration and as part of the issue relates to the Canada Employment Centres and the question of how the labour market is organized, have you have ever given consideration to re-organizing that aspect of your operations, namely, the Canada Employment Centres—or something else, quite frankly, because there is perhaps some other way of doing this—to be able to bring people forward who are available for employment, in those situations where an employer has to make a search and sometimes can't find someone easily in that way? Have you given some thought to doing so and, if so, what kind of thought have you given the matter? Do you have a suggestion for us?

**Mme Vézina:** La suggestion que je suis portée à faire, c'est peut-être la recommandation que je trouve la plus importante: qui doit gérer la Loi sur l'équité en matière d'emploi? Lorsque je répète que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration me semble être l'organisme qui doit gérer la Loi sur l'équité en matière d'emploi, c'est parce que je vois là la possibilité de rejoindre la préoccupation de Charles Langlois: comment peut-on changer les mentalités et faire en sorte que les employeurs sachent qu'il y a des mesures possibles pour aller chercher une des quatre catégories?

Le Ministère ayant la responsabilité de ces programmes, des programmes spéciaux devraient peut-être être mis en place pour s'assurer que l'employeur sache que, si l'on veut avoir une main-d'oeuvre active et équilibrée, il est nécessaire de mettre en place des programmes de formation.

Un mécanisme de communication est nécessaire, et il me semble que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, ayant cette panoplie d'outils et de programmes, est l'organisme approprié pour intégrer la formation, les communications, l'appel au changement de comportement et la gestion de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, particulièrement dans les centres éloignés.

[Traduction]

Voulez-vous ajouter quelque chose, Marnie?

**Le président:** Vous les radiez de la liste.

**Mme Marnie Clarke (directrice générale, Équité en matière d'emploi, ministère de l'Emploi et de l'Immigration):** Je pense qu'il vaut mieux tout essayer avant d'avoir recours aux sanctions. Pour moi, c'est ainsi qu'il faut procéder si l'on veut que les gens respectent la Loi. Nous commençons par la vérification de conformité et si les résultats ne sont pas satisfaisants nous devons donner à l'employeur l'occasion de se défendre. Après une évaluation indépendante, si l'employeur est disposé à négocier, peut-être peut-on mettre au point un protocole d'entente. Mais si nos tentatives de négociation avec l'employeur se soldent par un échec et s'il n'est pas disposé à faire quoi que ce soit, je pense qu'il faudrait alors envisager de prendre d'autres mesures comme de lui adresser une directive exécutoire du ministre.

**Le président:** Merci beaucoup. L'un des membres du comité qui n'est pas ici ce soir—M. Langlois—a soulevé un problème à plusieurs reprises. Les employeurs ont du mal, semble-t-il, à rejoindre les membres des divers groupes désignés. Comme votre ministère est le ministère de l'Emploi et de l'Immigration et comme une partie de cette question est liée aux Centres d'emploi du Canada et à l'organisation du marché du travail, aviez-vous déjà envisagé la possibilité de réorganiser cette partie de vos opérations, c'est-à-dire les Centres d'emploi du Canada—ou autre chose, pour parler franchement, car il y a peut-être une autre façon d'y arriver—afin de pouvoir rejoindre les employés éventuels quand l'employeur malgré ses recherches n'arrive pas à trouver des candidats facilement? Avez-vous réfléchi à cet aspect des choses, et si oui, qu'avez-vous envisagé? Auriez-vous des suggestions à nous faire?

**Mrs. Vézina:** The suggestion I am tempted to make involves the recommendation that seems the most important to me: who should administer the Employment Equity Act? As I have said before, the Department of Employment and Immigration seems, to me, to be the organization that should manage the Act and I see in that a way of responding to Charles Langlois's concerns; how can we change attitudes and see to it that employers know that there are means available for them to reach people in one of the four categories?

Special programs that should perhaps be set up in the department responsible to ensure that employers are made aware that it may be necessary to set up training programs if we are to reach our goal of having an active and balanced labour force.

We have to communicate, and it seems to me the Department of Employment and Immigration which has a whole array of tools and programs at its disposal, is the ideal organization to integrate training, communications, attitudinal change and the administration of the Employment Equity Act, especially in remote centres.



[Text]

Je pense à la Côte-Nord, au Bas-Saint-Laurent et à la Gaspésie, mais il y a certainement d'autres régions du Canada, que je connais un peu moins, qui vivent les mêmes situations géographiques. Il y a un besoin identifié de mettre en place des mécanismes pour s'assurer que l'employeur sera sensibilisé à la nécessité de respecter cet équilibre au niveau de sa main-d'œuvre.

**The Chairman:** My final question again relates to a question that another member of the committee, who isn't with us this evening, would normally ask, which has to do with the people who are doubly or triply disadvantaged, by falling within more than one of the designated groups. What's your view on having separate groupings or subgroups set up within the designated groups for those people?

**Mrs. Vézina:** Which category?

**The Chairman:** For instance, an aboriginal woman who's also disabled is someone who falls within—

**Mrs. Clancy (Halifax):** A visible minority.

• 1820

**The Chairman:** Yes. Or a visible minority who is disabled.

**Mrs. Clancy:** And.

**The Chairman:** Yes, "and": female, disabled, visible minority, someone who falls into more than one of the designated groups. Even after all our witnesses we are not sure how an employer counts for instance an aboriginal woman who is disabled, whether she is counted as a woman, as a disabled person, as an aboriginal person, or lumped into all three. One of the things going through the minds of some members of the committee is whether or not we should have subcategories for people who are doubly or triply disadvantaged by falling into more than one designated group and how they might be counted in a different way.

**Mme Vézina:** Me dites-vous que des employeurs pourraient comptabiliser une femme autochtone handicapée comme étant trois personnes?

**Le président:** Exactement.

**Mme Vézina:** C'est une bonne question. Vous avez la réponse?

**Ms Clarke:** This is an area that has always been of great interest to many people.

First of all, women do not self-identify as women, so that would already have been taken. So it could be aboriginal. But also, employees have the right to identify as they see fit. If she puts down that she is a woman and an aboriginal, that is the employee's perception of herself. And it is important to remember that the availability data and the employer's data are similar in this regard. In other words, if we were to change this, then there would have to be changes made to the availability data just in terms of keeping track of our stats.

[Translation]

I am thinking of the North Shore, the Lower St. Lawrence and the Gaspé and there are certainly other regions in Canada that I know a little bit less that are also isolated. There is a demonstrable need to set up mechanisms to make sure that employers realize that they respect this balance in the group of people they employ.

**Le président:** Encore une fois, ma dernière question sera semblable à celle que poserait normalement un membre du comité qui n'est pas avec nous ce soir et portera sur les personnes qui sont doublement ou triplement défavorisées en ce sens qu'elles appartiennent à plus d'un des groupes désignés. Que pensez-vous de l'idée d'avoir des sous-groupes à l'intérieur des catégories désignées pour ces personnes là?

**Mme Vézina:** Quelle catégorie?

**Le président:** Prenez, par exemple, le cas d'une femme autochtone handicapée; on dirait qu'elle appartient à la catégorie des...

**Mme Clancy (Halifax):** Minorités visibles.

**Le président:** Oui. Ou dans la catégorie des minorités visibles handicapées.

**Mme Clancy:** Et.

**Le président:** Oui, «et». C'est une femme, handicapée, membre d'une minorité visible, c'est-à-dire une personne qui tombe dans plus d'un des groupes désignés. Malgré tous les témoins que nous avons entendus, nous ne savons toujours pas très bien dans quelle catégorie un employeur placerait, par exemple, une femme autochtone handicapée; est-ce qu'elle figure dans la catégorie des femmes, des personnes handicapées, des personnes autochtones, ou dans les trois catégories. Certains membres du comité se demandent si nous devrions avoir des sous-catégories pour les personnes qui sont doublement ou triplement défavorisées et se retrouvent dans plus d'un groupe désigné; on se demande comment on pourrait les compter d'une façon différente.

**Mrs. Vézina:** Are you telling me that employers might report a disabled aboriginal woman as three people?

**The Chairman:** Exactly.

**Mrs. Vézina:** That's a good question. Do you have an answer?

**Mme Clarke:** C'est une question qui intéresse beaucoup de gens depuis longtemps.

Premièrement, on ne demande pas aux femmes de s'auto-identifier comme femmes et il n'y a donc pas de problème en ce qui concerne cette catégorie. Peut-être inscrirait-on cette personne dans le groupe des personnes autochtones. Il faut aussi comprendre que les employés ont le droit de signaler leur appartenance à la catégorie qui leur semble la bonne. Si l'employée déclare qu'elle est une femme autochtone, cela reflète la perception qu'elle a d'elle-même. Il est important de se souvenir que les données sur les employés disponibles et les données de l'employeur sont semblables à cet égard. En d'autres termes, si nous modifions les choses à cet égard il faudrait aussi modifier les données sur les employés disponibles pour que nos statistiques continuent d'être exactes.

[Texte]

Also, we never total all these figures. We look at each group quite separately. We compare external data, availability data, to aboriginal people. We compare it to disabled persons. There is never sort of a gain where we total it all up and say you have three or four or five because of that. It would only be looked at in that group.

Finally, it really isn't a numbers game we are into. If it matches with the availability data, we think that we can't really tell someone they can't identify as to who they actually are, and therefore the availability data matches that.

I don't know whether I have explained that clearly enough.

**The Chairman:** If I understand you correctly, it doesn't matter to you if an employer counts a person three times.

**Ms Clarke:** There is no way that will particularly help them look great, as there is no totalling up to say that they have all these people and they are all in these groupings. And the availability data, which is assessed in the same way, gives you the same picture. You cannot tell an employee not to identify as to who they actually are.

**The Chairman:** I wasn't thinking of that at all. It was more the question of whether an employer could play with the numbers to make their numbers look better. If they had lots of women and nobody in the disabled group, put them in the disabled group. On the other hand, if they had lots of disabled and not many women, put them in as women.

**Ms Clarke:** But that would have to be according to the employee. The employee will decide how they choose to identify.

**The Chairman:** But there is no group of disabled women. At the moment you are either disabled or you are a woman. That is the point. The question is whether or not we should have extra categories.

**Ms Clarke:** One could argue this, and we have many, many times. I am sure you are aware of that. But also we have to remind ourselves that it is not really a numbers game, that we are aiming to change the way the labour market works. The employer has to set targets for each group separately. I agree with you that in some cases the doubly disadvantaged are of great concern as they face greater difficulties. Aboriginal women, for example, face much greater difficulties in the work force.

**The Chairman:** Thank you.

• 1825

**Mme Vézina:** En fait, c'est une question fort pertinente. Comment la traiter? C'est peut-être une exception, mais l'important, lorsque l'on applique notre loi, c'est de s'assurer que des progrès se fassent au niveau de l'intégration des

[Traduction]

Nous ne totalisons jamais tous ces chiffres. Nous regardons chaque groupe séparément. Nous comparons les données externes, les données sur les employés disponibles, par exemple, aux données sur les personnes autochtones. Nous comparons les données externes aux données sur le groupe des personnes autochtones. Nous ne totalisons jamais les chiffres d'une façon qui nous permettrait de dire que vous avez trois ou quatre ou cinq personnes à cause de cela. Nous ne regardons qu'un groupe à la fois.

Finalement, j'ajouterais que nous ne mettons pas l'accent sur les chiffres. Si les catégories d'identification concordent avec les données sur la disponibilité, nous sommes d'avis que nous ne pouvons pas vraiment dire aux gens qu'ils ne peuvent pas s'identifier de la façon dont ils se sont identifiés.

Je ne sais pas si mon explication était suffisamment claire.

**Le président:** Si je vous ai bien comprise, cela vous est égal qu'un employeur compte une personne trois fois.

**Mme Clarke:** De toute façon, cela ne les aiderait pas particulièrement à mieux paraître, comme nous ne totalisons jamais les chiffres d'une façon qui nous permettrait de dire qu'ils ont des personnes dans toutes ces catégories. Et les données sur les employés disponibles sont évaluées de la même façon et vous donne la même impression d'ensemble. Vous ne pouvez pas dire à un employé de ne pas déclarer son appartenance à la bonne catégorie.

**Le président:** Ce n'est pas du tout à cela que je pensais. Je me demandais simplement si un employeur pouvait trafiquer les chiffres pour se faire mieux paraître. Par exemple, si un employeur a beaucoup d'employées alors que personne n'a déclaré son appartenance à la catégorie des handicapés, il pourrait les déclarer dans la catégorie «handicapés». D'autre part, un employeur qui aurait beaucoup de personnes dans la catégorie «handicapés» et peu de femmes pourraient les déclarer dans la catégorie «femmes».

**Mme Clarke:** Mais c'est l'employé qui décide. C'est l'employé qui choisit la catégorie.

**Le président:** Mais il n'y a pas de catégorie pour les femmes handicapées. Selon les groupes tels qu'ils existent à l'heure actuelle, vous êtes soit dans la catégorie des handicapés, soit dans la catégorie des femmes. C'est de cela que nous parlons; nous nous demandons s'il faut des catégories supplémentaires.

**Mme Clarke:** Certains le pensent et nous l'avons nous-mêmes proposé de nombreuses fois. Je suis sûre que vous le savez. Mais il faut aussi se souvenir que ce ne sont pas vraiment les chiffres qui comptent ici; nous voulons modifier certaines pratiques du marché du travail. L'employeur doit fixer des cibles pour chaque groupe séparément. Il faut, comme vous le dites, s'inquiéter du sort des personnes qui figurent dans plus d'une catégorie car elles doivent faire face à des difficultés plus sérieuses. Les femmes autochtones, par exemple, doivent surmonter de gros obstacles sur le marché du travail.

**Le président:** Merci.

**Mrs. Vézina:** That is indeed a very relevant question. How should we handle it? The issue you raise may be an exception; what is important is that the Act be implemented in a way that will ensure progress is made in integrating



[Text]

personnes des quatre catégories touchées. L'important, c'est de voir dans le rapport annuel qu'il y a des progrès. Bien sûr, on peut un peu fausser la statistique si la même personne fait partie des trois catégories, mais l'objectif final de la loi est de s'assurer que ces catégories sont représentées équitablement dans la main-d'oeuvre active.

**The Chairman:** Thank you very much.

**M. Ferland:** Une question m'a été posée à quelques reprises. Qu'est-ce que vous entendez par un handicap? Pour moi, un handicap est un handicap physique. Cela va de soi. Cependant, certaines personnes qui ont pris contact avec moi considèrent comme des handicaps, par exemple, le fait d'être illettré, le fait de ne pas posséder les deux langues et le fait de venir d'un pays étranger et de ne pas se faire reconnaître comme ingénieur, architecte ou médecin.

Votre définition du handicap inclut-elle uniquement le handicap physique ou si elle inclut d'autres variantes?

**Mme Vézina:** Bien sûr, il y a les personnes handicapées. Également, on ne peut pas nier être une femme. Il y a des handicaps qui sont un peu plus voyants que d'autres. Il y a des handicaps qui devraient, je pense, être identifiés par la personne elle-même. Dans le cas des minorités visibles, on pourrait souhaiter qu'il y ait auto-identification.

Je pense qu'il y a une définition de «handicap» à l'intérieur de la loi. L'avez-vous à la mémoire?

**Ms Clarke:** Yes, when we look at the whole concept of disability, there are three aspects to what an employer and an employee look at. First of all, there is a serious and persistent impairment. Secondly, the employee must perceive that they are disadvantaged in employment; that a future employer might consider them disadvantaged in employment. Thirdly, the employee must self-identify as having that particular disability.

We within government have been working on the whole question of definition of persons with disabilities. We have been working with the Canadian Society for International Classifications. For example, they use the term "impairment" to mean the medical diagnosis, if you like. Then the "disability" is the functional limitation, such as a limitation in walking, hearing, or certain aspects of working. Third would be the "handicap", which is the external barriers, which can be attitudinal, which can be the lack of a ramp so you can get into a building, which impede full participation.

So we are trying to look at that definition to see whether it could be made clearer. As you know, there has been a great deal of concern about this particular aspect and there have been court cases on it. I believe most of the disabled groups that have come as witnesses before the committee and have met with us previously are relatively happy with the definition, as long as all three parts of it are utilized. But we are looking at ways of clarifying that.

**M. Ferland:** Donc, si je comprends bien, une femme est handicapée parce qu'elle est femme.

[Translation]

persons from the four target groups into the labour force. What concerns us is to see progress reflected in the annual report. I suppose it is possible to play with the numbers if the same person is placed in three different categories but the ultimate objective of the Act is to ensure that those categories are equitably represented in the labour market.

**Le président:** Merci beaucoup.

**Mr. Ferland:** I've been asked this question repeatedly: What do you mean by a disability? I tend to think of a disability as a physical handicap. It seems obvious. However, some of the people who have got in touch with me see things differently; to them, the fact of being illiterate, of not speaking both official languages or of being from a foreign country and not being recognized as an engineer, an architect or a doctor can constitute a handicap.

Does your definition of a disability go beyond the physical?

**Mrs. Vézina:** There are disabled persons, of course. Also, it is hard to deny the fact that one is a woman when that is the case. Some handicaps are more obvious than others. In some cases, it would be desirable that the people concerned self-identify, such as members of visible minorities.

I think there is a definition of «disability» in the Act. Do you remember it?

**Mme Clarke:** Oui, en ce qui a trait aux handicaps ou invalidités, il y a trois éléments pour les employeurs et les employés. Premièrement, ils doivent tenir compte des déficiences graves qui persistent. Deuxièmement, ce doit être l'employé qui se perçoit comme défavorisé au niveau de l'emploi; l'employé pense qu'un employeur éventuel pourrait le considérer comme handicapé en milieu de travail. Troisièmement, l'employé doit lui-même déclarer son appartenance à la catégorie des personnes qui ont ce handicap particulier.

Nous, les fonctionnaires, travaillons à mettre au point toutes ces définitions qui touchent les personnes qui ont des handicaps. Nous travaillons avec la Société canadienne des classifications internationales. Par exemple, quand cette société parle de «déficience» elle fait allusion au diagnostic médical, si vous voulez. Dans ce cas, «invalidité» signifie une limite fonctionnelle, c'est-à-dire le fait d'avoir de la difficulté à marcher, à entendre, ou à travailler d'une manière ou d'une autre. Troisièmement, il y a le «handicap» qui signifie les obstacles externes qui peuvent se situer au niveau des attitudes ou être bien physiques, tels l'absence d'une rampe qui vous permette d'avoir accès à un immeuble et de participer pleinement.

Nous essayons de voir si nous pouvons éclaircir cette définition. Comme vous le savez, cet aspect des choses a suscité beaucoup d'inquiétudes et a donné lieu à un certain nombre de procès. Je pense que la plupart des groupes de personnes handicapées qui ont témoigné devant le comité et que nous avons consultés sont relativement satisfaits de la définition, dans la mesure où l'on tient compte de ses trois volets. Mais nous essayons quand même de la préciser.

**Mr. Ferland:** So, if I understand correctly, a woman is handicapped because she is a woman.

[Texte]

**Mme Vézina:** Non, non.

**M. Ferland:** Je veux dire qu'elle peut se considérer comme handicapée face à certains employeurs. Est-ce cela? Je veux bien comprendre, parce que ce n'est pas clair pour tout le monde.

**Mme Vézina:** Je trouve que c'est une question qui ne se pose pas.

**M. Ferland:** Je pensais aussi que c'était le cas, mais. . .

**Mme Vézina:** Comme femme, je peux poser la question à l'envers. Est-ce que le fait d'être un homme est un handicap?

**M. Ferland:** Non, mais. . .

**Mme Vézina:** Il y a quatre catégories.

**M. Ferland:** Je suis entièrement d'accord avec vous.

**Mme Vézina:** Une femme est une femme. On vient de dire qu'on a des définitions larges de ce que cela veut dire que d'être handicapé, mais il y a aussi différentes façons d'identifier cela. Il y a la personne qui décide de s'identifier et il y a le handicap visible. C'est le même exercice au niveau de. . .

• 1830

**M. Ferland:** Cela me rassure, madame la ministre.

**Mme Vézina:** Je considère que cette loi, qui est vraiment à la base d'une justice sociale et d'un équilibre à atteindre au niveau de la main-d'oeuvre, reconnaît les femmes comme étant un des quatre groupes cibles. On reconnaît comme société que la société idéale devrait être composée des femmes, des personnes handicapées et des hommes, mais vu que. . . C'est un groupe cible.

**M. Ferland:** Madame la ministre, je vais me faire un peu l'avocat du diable. Les quotas ne sont-ils pas dangereux?

**Mme Vézina:** On ne met pas de quotas.

**M. Ferland:** Non, mais j'ai ici un document statistique où on dit qu'à un moment donné, on avait fixé un certain objectif. Un objectif n'est pas un quota, mais cela peut être interprété ainsi. Comment peut-on évaluer une entreprise si on n'a pas un concept de quotas ou d'objectifs?

**Mme Vézina:** L'objectif est de faire des progrès, selon la capacité de chaque entreprise. On a décidé, avec notre loi, de respecter le rythme des entreprises, de leur demander un plan, de leur demander de faire des progrès et de nous le prouver à l'occasion de leur rapport annuel qui est rendu public devant la Chambre des communes et accessible à la personne ou au groupe qui se sent lésé dans l'obtention de ses droits.

Donc, il n'y a pas de quotas. Je m'opposerais à ce qu'il y ait des quotas.

**M. Ferland:** Disons qu'une compagnie se fixe comme objectif d'ouvrir un poste à une personne de l'un de ces quatre groupes. La compagnie se fixe elle-même un quota ou un objectif. Si une compagnie ne se fixe pas un tel objectif dans son plan, est-elle pénalisée?

**Mme Vézina:** La loi dit que si un employeur veut travailler avec le gouvernement, il doit nous soumettre un plan respectant les exigences de la loi. Il fait son plan selon la capacité de son entreprise et les progrès qu'il veut faire, il fait son rapport annuel, et on l'évalue à partir des progrès, non pas numériques, mais qualitatifs, qui sont faits.

[Traduction]

**Mrs. Vézina:** No, no.

**Mr. Ferland:** I mean that she can consider herself to be handicapped vis-à-vis certain employers. Is that right? I want to understand fully, because this isn't clear to everyone.

**Mrs. Vézina:** I don't think that really is the question here.

**Mr. Ferland:** I also thought that was the case, but. . .

**Mrs. Vézina:** As a woman, perhaps I can look at the situation from the opposite angle. Is the fact of being a man a handicap?

**Mr. Ferland:** No, but. . .

**Mrs. Vézina:** There are four categories.

**Mr. Ferland:** I agree with you entirely.

**Mrs. Vézina:** A woman is a woman. We were just saying that there are broad definitions of what it means to be disabled and there are also different ways of identifying that. There are people who self-identify and there are visible disabilities. The same thing applies in the case of. . .

**Mr. Ferland:** That is reassuring, Madam Minister.

**Mrs. Vézina:** I feel that this Act, which is truly essential to social justice and achieving a balance in the work force, recognizes women as being one of the four target groups. As a society, we recognize that ideally the labour market should be made up of women, disabled persons and men, but since. . . They are a target group.

**Mr. Ferland:** I will play devil's advocate, Madam Minister. Don't you think quotas are dangerous?

**Mrs. Vézina:** We are not setting quotas.

**Mr. Ferland:** No, but I have a statistical document here that says that certain objectives had been set. An objective is not a quota, but it can be interpreted that way. How can we assess how a business is progressing without quotas or objectives?

**Mrs. Vézina:** The objective is to make progress, taking each businesses' capacity into account. We decided, with our Act, to respect the rate at which businesses felt they could proceed, to ask them for a plan, to ask them to make progress and to demonstrate that progress in their annual report which is made public and tabled before the House of Commons. It is accessible to the person or group that may feel their rights are not being respected.

So, there are no quotas. I would be opposed to quotas.

**Mr. Ferland:** Suppose a company sets as its objective to open up a position to a person from one of those four groups. The company sets quotas or objectives for itself. Will a company that does not set such an objective in its plan be penalized?

**Mrs. Vézina:** The Act says that if an employer wants to work with the government, he must submit a plan according to the provisions of the Act. He prepares his plan in accordance with the capacity of his business and the progress he wants to make, he prepares his annual report and we evaluate his progress qualitatively, and not on the basis of numbers.



[Text]

**M. Ferland:** Merci.

**The Chairman:** If the committee decides to have the act apply to Parliament Hill as well, you may very well be looking at that situation.

**Mr. Nunziata (York South—Weston):** On behalf of my colleagues in the Liberal Party I want to thank the minister very much for her submissions, her brief, and we will certainly consider her evidence, together with the briefs of all the other witnesses who have come forward.

We look forward, Mr. Chairman, to getting down to start to write a report. I'm encouraged by the minister's statement that she would like to see a piece of legislation by this fall. We will certainly try to co-operate.

**Mrs. Vézina:** Thank you very much. I appreciate it a lot.

**The Chairman:** Thank you, Madam Minister. Your submissions have been most helpful and we appreciate the commitment that you have to following through with some meaningful amendments to the legislation.

**Mme Vézina:** Merci beaucoup pour tout le temps, la collaboration et le talent que vous avez mis à notre disposition pour qu'on puisse se donner, comme femmes et comme intervenants du milieu, un équilibre au niveau de notre main-d'oeuvre active. Un gros merci.

**The Chairman:** We'll go into an in camera meeting for a little wrap-up of business here.

*[Proceedings continue in camera]*

[Translation]

**Mr. Ferland:** Thank you.

**Le président:** Si le comité décide que la loi devrait aussi s'appliquer au Parlement, vous allez peut-être aussi vous retrouver dans cette situation.

**M. Nunziata (York-Sud—Weston):** Au nom de mes collègues du Parti libéral je veux remercier la ministre très sincèrement pour son exposé et son mémoire et nous allons certainement tenir compte de son témoignage ainsi que des mémoires de tous les autres témoins qui ont comparu.

Nous avons hâte, monsieur le président, de commencer la rédaction de notre rapport. Je suis encouragé par le fait que la ministre a dit qu'elle aimerait qu'un projet de loi soit présenté dès cet automne. Nous allons certainement lui offrir notre coopération.

**Mme Vézina:** Merci beaucoup. Je vous en sais gré.

**Le président:** Merci, madame la ministre. Vos observations ont été fort utiles et nous apprécions le fait que vous vous soyez engagés à donner suite à nos efforts pour modifier cette loi d'une façon significative.

**Mrs. Vézina:** Thank you very much for all of the time, co-operation and talent you have put at our disposal in order to help us all, women and other interested parties, seek a better balance in the work force. Thank you very much indeed.

**Le président:** Nous allons tenir une séance à huis clos pour régler quelques questions qui restent en suspens.

*[Les délibérations se poursuivent à huis clos]*

















**MAIL  POSTE**

Canada Post Corporation/Société canadienne des postes

Postage paid

Port payé

**Lettermail**

**Poste-lettre**

**K1A 0S9  
Ottawa**

*If undelivered, return COVER ONLY to:  
Canada Communication Group — Publishing  
45 Sacré-Coeur Boulevard,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9*

*En cas de non-livraison,  
retourner cette COUVERTURE SEULEMENT à:  
Groupe Communication Canada — Édition  
45 boulevard Sacré-Coeur,  
Hull, Québec, Canada, K1A 0S9*

**WITNESS**

*From the Department of Employment and Immigration:*

Marnie Clarke, Director General, Employment Equity  
Branch.

**TÉMOIN**

*Du ministère de l'Emploi et de l'Immigration:*

Marnie Clarke, Directrice générale, Équité en matière d'em-  
ploi.

Printed

CAI  
XC 2  
-1991  
ES2  
NO. 18



House of Commons  
Canada

# A MATTER OF FAIRNESS

REPORT OF THE SPECIAL COMMITTEE ON THE  
REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT



HON. ALAN REDWAY, P.C., Q.C., M.P.  
Chairman

May 1992





C 3  
1991  
252

# **A MATTER OF FAIRNESS**

## **REPORT OF THE SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT**

**HON. ALAN REDWAY, P.C., Q.C., M.P.**  
**Chairman**

**May 1992**





HOUSE OF COMMONS

Issue No. 18

Wednesday, April 8, 1992  
Thursday, April 9, 1992  
Tuesday, April 28, 1992  
Wednesday, April 29, 1992  
Thursday, May 7, 1992

Chairperson: Alan Redway

CHAMBRE DES COMMUNES

Fascicule n° 18

Le mercredi 8 avril 1992  
Le jeudi 9 avril 1992  
Le mardi 28 avril 1992  
Le mercredi 29 avril 1992  
Le jeudi 7 mai 1992

Président: Alan Redway

---

*Minutes of Proceedings and Evidence of the Special Committee on the*

## Review of the Employment Equity Act

RESPECTING:

Comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act* (Chapter 23, 2nd Supplement, Revised Statutes of Canada, 1985)

INCLUDING:

First and Second Reports to the House

---

*Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'*

## Examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

CONCERNANT:

Examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (Chapitre 23, 2<sup>e</sup> supplément, Lois révisées du Canada, 1985)

Y COMPRIS:

Le Premier et Deuxième rapports à la Chambre

---

Third Session of the Thirty-fourth Parliament,  
1991-92

---

Troisième session de la trente-quatrième législature,  
1991-1992



SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE  
EMPLOYMENT EQUITY ACT

*Chairperson:* Alan Redway

*Vice-Chairmen:*  
Gabrielle Bertrand  
Mary Clancy

Members

Bruce Halliday  
Fernand Jourdenais  
Charles A. Langlois  
John Nunziata  
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Luc Fortin

*Clerks of the Committee*

*From the Library of Parliament:*

June Dewetering  
Nancy Holmes  
William Young  
*Research Officers*

*Membership Changes*

In accordance with the Order adopted by the House of  
Commons on October 30, 1991:

*On Wednesday, April 8, 1992:*

Charles A. Langlois for Marc Ferland;  
Iain Angus for Robert Skelly;  
Joy Langan for Iain Angus.

*On Thursday, April 9, 1992:*

Dan Heap for Joy Langan.

*On Tuesday, April 28, 1992:*

Robert Skelly for Dan Heap.

*On Wednesday, April 29, 1992:*

Fernand Jourdenais for Bill Attewell.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA  
LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

*Président:* Alan Redway

*Vice-présidentes:*  
Gabrielle Bertrand  
Mary Clancy

Membres

Bruce Halliday  
Fernand Jourdenais  
Charles A. Langlois  
John Nunziata  
Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

*Les greffiers du Comité*

Monique Hamilton

Luc Fortin

*De la Bibliothèque du Parlement:*

June Dewetering  
Nancy Holmes  
William Young  
*Attachés de recherche*

*Changements à la liste des membres*

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes  
le 30 octobre 1991:

*Le mercredi 8 avril 1992:*

Charles A. Langlois pour Marc Ferland;  
Iain Angus pour Robert Skelly;  
Joy Langan pour Iain Angus.

*Le jeudi 9 avril 1992:*

Dan Heap pour Joy Langan.

*Le mardi 28 avril 1992:*

Robert Skelly pour Dan Heap.

*Le mercredi 29 avril 1992:*

Fernand Jourdenais pour Bill Attewell.

## OTHER MEMBERS WHO SERVED ON THE COMMITTEE

---

Warren Allmand  
(Notre-Dame-de-Grâce)

Ron Fisher  
(Saskatoon—Dundurn)

Jack Iyerak Anawak  
(Nunatsiak)

Dan Heap  
(Trinity—Spadina)

Iain Angus  
(Thunder Bay—Atikokan)

Fernand Jourdenais  
(La Prairie)

David Bjornson  
(Selkirk—Red River)

Joy Langan  
(Mission—Coquitlam)

Dawn Black  
(New Westminster—Burnaby)

Shirley Maheu  
(Saint-Laurent—Cartierville)

Harry Chadwick  
(Bramalea—Gore—Malton)

Brian Tobin  
(Humber—St. Barbe—Baie Verte)

Suzanne Duplessis  
(Louis-Hébert)

Walter Van De Walle  
(St. Albert)

Marc Ferland  
(Portneuf)

Tom Wappel  
(Scarborough West)

Sheila Finestone  
(Mount Royal)





## ACKNOWLEDGEMENTS

From its inception in October 1991, the Special Committee on the Review of the *Employment Equity Act* has received the co-operation and support of many Canadians; each deserves thanks for their specific contribution.

We express deep gratitude to the many witnesses who appeared, to those who provided written submissions, and to those with special interests who have followed our deliberations with care and ongoing comment.

The efforts of the Committee were substantively enhanced through the commitment and tireless support it received from its staff: the Clerk of the Committee, Monique Hamilton, and her colleague, Luc Fortin, who respectively organized the hearings and ensured the Committee objectives were met in a timely and appropriate manner; and the other staff from the Committees Branch for their administrative support: Gilberte Bond, Lynne Chrétien, Micheline Dugas and Nathalie Labelle.

The Committee also thanks the many people on the House of Commons staff who provided services and support, in particular the staff of the translation and interpretation services. Thanks must also be conveyed to the gestural interpreters who were present at each public meeting.

The drafting of this report was the result of many hours of work on the part of the writing team who analyzed and summarized the mass of evidence received. The Committee thanks the three members of the research team, June Dewetering, Nancy Holmes and William Young from the Research Branch, Library of Parliament. Their efforts were greatly appreciated.

The Committee wishes to thank the assistants and researchers in the Members' offices who made an important contribution to the work of the Committee.

Finally, the Chairman wishes to thank his colleagues on the Committee for their perseverance during the lengthy hearings and subsequent deliberations, and their dedication to improving the well being of the target groups outlined in the *Employment Equity Act*.





## Orders of Reference

*Extract from the Votes & Proceedings of the House of Commons of Wednesday, October 30, 1991:*

By unanimous consent, it was ordered,—That, pursuant to Section 13(1) of the Employment Equity Act, Chapter 23 (2nd Supp.), Revised Statutes of Canada, 1985, a Special Committee of the House undertake a comprehensive review of the provisions and operations of this Act and submit a report no later than Friday, May 1, 1992;

That this Special Committee be appointed at the latest five sittings days after the adoption of this motion and that the membership be composed of eight Members;

That changes in membership of the Committee be effective immediately after notification signed by the Member acting as the Chief Whip of any recognized party has been filed with the Clerk of the Committee; and

That the said Committee shall have the power of a Standing Committee as per Standing Order 108(1).

*Extract from the Votes and Proceedings of the House of Commons of Wednesday, November 6, 1991:*

Mr. Cooper, from the Standing Committee on House Management, presented the Sixteenth Report of the Committee, which was read as follows:

Your Committee recommends that the Special Committee appointed to review the provisions and operations of the Employment Equity Act, as created on October 30, 1991, be composed of the eight Members listed below:

### Members

Attewell  
Bertrand  
Clancy  
Halliday

Langlois  
Redway  
Skelly (Comox—Alberni)  
Tobin—(8)

A copy of the relevant *Minutes of Proceedings and Evidence (Issue No. 16 which includes this report)* is tabled.

(*The Minutes of Proceedings and Evidence accompanying the Report are recorded as Appendix No. 38 to the Journals*).



*Extract from the Votes and Proceedings of the House of Commons of Wednesday, February 5, 1992:*

Mr. Cooper, from the Standing Committee on House Management, presented the Twenty-First Report of the Committee, which was read as follows:

Your Committee recommends the following changes in membership:

*Special Committee on the Review of the Employment Equity Act*

Nunziata for Tobin

*(The Minutes of Proceedings and Evidence accompanying the Report are recorded as Appendix No. 61 to the Journals).*

*ATTEST*

ROBERT MARLEAU

*The Clerk of the House of Commons*

# THE SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

has the honour to present its

## FIRST REPORT

Pursuant to its Order of Reference of Wednesday, October 30, 1991, your Committee has undertaken a comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act*, Chapter 23, (2nd Supp.), Revised Statutes of Canada, 1985.

The Committee's Order of Reference stipulates that the report should be tabled no later than Friday, May 1, 1992. Due to the large volume of the evidence, complexity of the issues and the magnitude of its mandate, your Committee is at this time not prepared to table the said report and therefore recommends that its present mandate be extended to May 15, 1992.

A copy of the relevant *Minutes of Proceedings and Evidence* of the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act (*Issues Nos. 1 to 18 which includes this report*) is tabled.

Respectfully submitted,

Alan Redway, Q.C., P.C., M.P.  
*Chairman*





**THE SPECIAL COMMITTEE ON THE  
REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT**

has the honour to present its

**SECOND REPORT**

In accordance with the Order of Reference from the House of Commons dated Wednesday, October 30, 1991, your Committee proceeded to the comprehensive review of the provisions and operations of the *Employment Equity Act*, Chapter 23, (2nd Supp.), Revised Statutes of Canada, 1985, and has agreed to report the following:





# Table of Contents

<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>xvii</b>
<b>THE SPECIAL COMMITTEE'S REVIEW .....</b>	<b>xviii</b>
 <b>CHAPTER 1 — THE SCOPE OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT .....</b>	 <b>1</b>
1. EMPLOYERS COVERED UNDER THE EMPLOYMENT EQUITY ACT .....	1
A. The Present System .....	1
B. The Proposed System .....	1
2. WORK FORCE SIZE .....	5
A. The Present System .....	5
B. The Proposed System .....	5
3. THE DESIGNATED GROUPS UNDER THE EMPLOYMENT EQUITY ACT ....	6
A. The Present System .....	6
B. The Proposed System .....	7
 <b>CHAPTER 2 — IMPLEMENTING EMPLOYMENT EQUITY .....</b>	 <b>11</b>
1. SUBSTANTIVE MEASURES .....	11
A. The Present System .....	11
B. The Proposed System .....	11
2. AVAILABILITY DATA .....	14
A. The Present System .....	14
B. The Proposed System .....	14
3. THE DUTY TO CONSULT .....	15
A. The Present System .....	15
B. The Proposed System .....	15
4. PLAN AVAILABILITY .....	17
A. The Present System .....	17
B. The Proposed System .....	17
 <b>CHAPTER 3 — REPORTING REQUIREMENTS .....</b>	 <b>19</b>
1. THE PRESENT SYSTEM .....	19
2. THE PROPOSED SYSTEM .....	21
A. The Nature of Employers' Reports .....	21
B. Harmonization of Employers' Reports .....	22
C. Qualitative Measures .....	24
 <b>CHAPTER 4 — ENFORCEMENT OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT .....</b>	 <b>25</b>
1. THE PRESENT SYSTEM .....	25
2. THE PROPOSED SYSTEM .....	25
A. The Enforcement Mechanism .....	25
B. Method of Monitoring Compliance .....	28
C. Sanctions .....	29



<b>CHAPTER 5 — A NATIONAL EMPLOYMENT EQUITY STRATEGY .....</b>	<b>31</b>
1. INTRODUCTION .....	31
2. THE NEED FOR A NATIONAL EMPLOYMENT EQUITY STRATEGY .....	31
A. Partnerships .....	32
B. Public Awareness .....	33
C. Education .....	33
D. Assistance .....	33
E. Other Government Measures .....	33
3. EMPLOYMENT EQUITY AND EMPLOYMENT INITIATIVES .....	35
<b>LIST OF RECOMMENDATIONS .....</b>	<b>39</b>
<b>APPENDIX A — LIST OF WITNESSES .....</b>	<b>45</b>
<b>APPENDIX B — WRITTEN SUBMISSIONS RECEIVED .....</b>	<b>55</b>
<b>REQUEST FOR A GOVERNMENT RESPONSE .....</b>	<b>59</b>
<b>APPENDIX C — EMPLOYMENT EQUITY — LIBERAL MINORITY REPORT .....</b>	<b>61</b>
<b>APPENDIX D — MINORITY REPORT OF THE NEW DEMOCRATIC PARTY .....</b>	<b>69</b>
<b>MINUTES OF PROCEEDINGS .....</b>	<b>77</b>

# INTRODUCTION

*Employment equity is a strategy designed to obliterate the present and the residual effects of discrimination and to open equitably the competition for employment opportunities to those arbitrarily excluded. It requires a special blend of what is necessary, what is fair and what is workable.*

Judge Rosalie Silberman Abella,  
Commissioner of the Royal Commission  
on Equality in Employment, 1984

The right to equal employment opportunity free from discrimination is a fundamental goal in this country. In 1966, Canada made known its commitment to this goal by signing the *International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, which provides that everyone has the right to employment, the right to favourable working conditions and the right to an adequate standard of living. In 1982, the *Canadian Charter of Rights and Freedoms* constitutionally affirmed the right to equality in employment in this country.

Section 15(1) of the *Charter*, like our federal and provincial human rights statutes, guarantees every individual the right to equal treatment without discrimination. Section 15(2) goes further, however, and encourages a comprehensive, rather than an individualized, approach to the elimination of discriminatory practices within society. It sanctions the creation of laws, programs or activities designed to improve the condition of disadvantaged individuals. Section 15(2) acknowledges the fact that discrimination does not always result from the deliberate acts of individuals, organizations or governments; it also stems from societal or institutional systems and practices which, even when they appear neutral, may adversely affect members of particular groups. This latter form of discrimination is known as “systemic discrimination.”

The 1986 *Employment Equity Act* follows the direction of the *Charter* and adopts a comprehensive approach to the elimination of systemic barriers to employment in order to ensure the full participation of disadvantaged groups in the labour force. The Act represents a recognition of the reality that a substantial majority of the labour force are not realizing their potential in the working life of this country.

Much of the legislative rationale for the *Employment Equity Act* was derived from the work of the Royal Commission on Employment, chaired by Judge Rosalie Silberman Abella. The Report of the Commission, *Equality in Employment*, argued that, despite existing anti-discrimination legislation and voluntary affirmative action measures on the part of employers, systemic employment barriers continued to exist for women, Aboriginal peoples, visible minorities and persons with disabilities. These individuals generally experienced restricted employment opportunities, limited access to decision-making processes that critically affected them, and little recognition as contributing Canadians.

The Royal Commission concluded that only systemic remedies can remedy systemic discrimination. The Commission advocated the need to reverse the traditional method of defining equality, a method that treats everyone the same and approaches discrimination from the perspective of the single perpetrator and the single victim. Instead, the Commission advanced a results-oriented approach to accommodate differences that have nothing to do with inherent ability, but that may exclude certain individuals from full participation in employment. To this end, the Commission called



for strong and specific legislation that would require employers to identify and eliminate discriminatory barriers in the work place and to adopt appropriate special measures to ensure that the work environment is both conducive and responsive to the needs of individuals in the four disadvantaged groups.

By adopting the Royal Commission's approach and incorporating its philosophy into the *Employment Equity Act*, the government established a uniquely Canadian model in the area of equality rights. Employment equity benefits everyone. It expands the horizons for all Canadians; it promotes the best use of our human resources and removes systemic barriers that have limited the contribution of women, persons with disabilities, Aboriginal peoples and visible minorities.

## **THE SPECIAL COMMITTEE'S REVIEW**

Section 13(1) of the *Employment Equity Act* requires "a comprehensive review of the provisions and operation of this Act including the effect of those provisions" to be undertaken five years after the Act came into force and at the end of every three-year period thereafter.

The House of Commons struck this Special Committee on the Review of the *Employment Equity Act* ("the Committee") on 30 October 1991 in fulfillment of this five-year requirement.

During its review, the Committee heard from 46 witnesses (Appendix A) from 25 November 1991 to 2 April 1992 and received an additional 58 written submissions (Appendix B) from those who did not appear. The Committee is indebted to all those who made oral or written submissions, and is grateful for their wisdom and thoughtful analysis, which has helped the Committee immeasurably in its deliberations.

The witnesses brought many different perspectives to the Committee on the issue of employment equity and how successful the *Employment Equity Act* has been in achieving a representative work force and in eliminating systemic employment barriers. Their comments focused on several key areas, which have been organized into the following chapters:

### **1. The Scope of the *Employment Equity Act***

Of critical importance is a consideration of the scope of the application of the legislation. The Committee received arguments about which employers should be subject to the Act's provisions, what threshold should be set for work place size, which disadvantaged groups should be covered by the Act, and how these groups should be defined. Finally, the Committee heard evidence on the question of whether the members of the designated groups should be required to identify themselves.

### **2. Implementing Employment Equity**

Employment equity plans, goals and timetables are imperative to the attainment of a representative work force and the elimination of systemic barriers to employment. One key question, however, is the extent to which employers should develop plans, goals and timetables on their own initiative, without externally-imposed requirements or without having to negotiate with employee representatives. As well, the Committee received various viewpoints on the confidentiality of these plans, goals and timetables.

### **3. Reporting Requirements**

The reports that employers file annually with the Minister of Employment and Immigration provide a means of assessing the level of achievement of employment equity. Nevertheless, a number of questions do arise. The Committee heard comments on the process of data collection and how this

should be done within the work place. Concerns were also raised about the content, and frequency of these reports. The extent to which reporting requirements should be modified for small employers was discussed as was the harmonization of data collection and definitions across jurisdictions.

#### **4. Enforcement of the *Employment Equity Act***

The Committee also received presentations on who should have responsibility for administering, monitoring and enforcing the Act, and the method of enforcement. As well, material was provided on the extent to which sanctions should be applied to employers who fail to comply with the provisions of the Act.

#### **5. A National Employment Equity Strategy**

The long-term success of employment equity may be assured if adequate support is provided. The Committee heard evidence on the extent and adequacy of current support systems within the federal government and the community at large. In addition, consideration was given to the means by which all interested parties could work together to promote, support and enhance the principles of employment equity.

The Committee has attempted to integrate all that has been learned since the inception of the *Employment Equity Act*. It has thoughtfully considered all of the recommendations made by those who either appeared or submitted written briefs. The result is balanced recommendations for more effective employment equity legislation, regulation and administration.





# CHAPTER 1

## The Scope of the *Employment Equity Act*

An examination of the scope of the application of the *Employment Equity Act* raises two key questions: which employers should be covered? and which groups should be designated?

### 1. EMPLOYERS COVERED UNDER THE *EMPLOYMENT EQUITY ACT*

#### A. The Present System

Currently, the *Employment Equity Act* applies to approximately 370 federally-regulated employers and Crown corporations that are listed in Schedule C of the *Financial Administration Act* and that have 100 or more employees. With a combined work force of about 660,000 employees, these employers operate primarily in the banking, transportation and communications industries. The Act is administered by the Department of Employment and Immigration (EIC).

EIC also administers the Federal Contractors Program, which is established as a government policy and lacks a legislative basis. The program applies to suppliers of goods and services to the federal government that have at least 100 employees and that want to bid on government contracts of \$200,000 or more. As a prerequisite to tendering, a company must sign a certificate stating a commitment to implementing certain employment equity measures. Companies that receive contracts are subject to on-site compliance reviews by officials of the Employment Equity Branch of EIC. Companies that do not comply with their commitment may ultimately face exclusion from future government business. Currently, the Program applies to over 880 companies with a combined work force of about 891,000 employees, primarily in manufacturing and such businesses as engineering services, printing, cleaning services and university research. The Program does not apply to the purchase or lease of real property, or to construction contracts.

#### B. The Proposed System

Many of the witnesses appearing before the Committee, most notably those representing labour groups and advocacy organizations for designated group members, suggested that the coverage of the *Employment Equity Act* should be extended to more employers. They generally felt that the most glaring omission from the application of the Act is the federal Public Service. Some asked how the government can impose legislation on federally-regulated industries but not on itself. Some witnesses claimed that the Treasury Board has not made great progress with its Employment Equity Policy. They stressed that the federal government must set an example for the implementation of employment equity.

The *Employment Equity Act* of 1986 excluded the federal Public Service because it was already subject to the Treasury Board Affirmative Action Policy introduced in 1983. This Policy was designed “to enable the equitable representation and distribution in the Public Service of women, aboriginal peoples and persons with disabilities.” In 1986, the Treasury Board amended its Policy to include visible minorities with the other designated groups.



Currently, the Treasury Board has an Employment Equity Policy designed, like the 1983 policy, to attain the equitable representation and distribution within the Public Service of designated group members. It also requires the identification and removal of barriers in employment systems, policies, procedures, practices, organizational attitudes and established behavioural patterns that hinder the employment or career progression of designated group members.

The Policy also involves the implementation of special measures to correct the effects of employment disadvantage and to promote participation by designated groups in the work force. The Public Service Commission (PSC) assists the Treasury Board in applying the Employment Equity Policy by administering, on the Board's behalf, Special Measures Programs for designated groups. Currently, there are five such programs of recruitment and staff development:

- ACCESS—provides on-the-job training for disabled persons who require additional work experience to compete equitably for positions in the Public Service;
- Visible Minority Employment—provides incentives to federal government departments to recruit members of visible minority groups from outside the Public Service; as well, on-the-job training opportunities are available to applicants who do not meet the requirements of specific positions;
- Northern Careers—in the Yukon and Northwest Territories, is responsible for increasing the representation of Aboriginal peoples in federal government departments and agencies in the Territories, and offers a variety of on-the-job and formal training opportunities in federal departments;
- National Indigenous Development—through regional and district offices, provides Aboriginal peoples with training and career development opportunities in federal departments; and
- OPTION (the Non-Traditional Occupations Program for Women)—offers resource incentives for on-the-job training, work experience and career development opportunities, aimed at increasing the number of women at all levels in non-traditional occupations in the federal Public Service.

In April 1988, these programs were renewed for a five-year period, to 31 March 1993. The effectiveness of these programs is currently being evaluated. In addition to the Special Measures Programs, the PSC may, when extraordinary measures are required, use Exclusion Orders to recruit certain categories of workers.

The Treasury Board also has a policy to ensure that employees with disabilities who have employment-related needs for technical aids, attendant and other specialized services are reasonably accommodated in the Public Service. The PSC is responsible for:

- developing and maintaining expertise in the field of work-related devices to assist employees with disabilities;
- providing advice to federal government departments and agencies on the availability of technical aids;
- acquiring a broad selection of work-related technical aids;
- assuming the costs of servicing, shipping and storing technical aids, as well as the general administration of the PSC's technical aids loan bank; and

- lending technical aids to employees with disabilities primarily appointed on a term or seasonal basis who have demonstrated a need for such assistance, where immediate purchase of the device by the department is not feasible.

Representatives of the Treasury Board and the PSC who appeared before the Committee suggested that the Public Service should not be included under the *Employment Equity Act*. The PSC suggested that “the numbers show that we are doing a little better than employers under the *Employment Equity Act* with respect to representation and recruitment. But we are not doing as well as they are in promoting and keeping target group members.” The PSC noted very specific employment equity targets for each department that must be achieved over a period of three years, and indicated that the performance of Deputy Ministers and Agency Heads is assessed on their success in meeting their specific targets and in establishing a positive climate for employment equity. While the PSC suggested that the approach of the Treasury Board Employment Equity Policy is essentially the same as that of the Act, the Treasury Board claimed that the current requirements of its Policy go well beyond either the present requirements of the Act or any additional measures proposed by the witnesses.

Further, the Treasury Board indicated that the employment practices of the federal Public Service are already much more heavily regulated than are those of employers subject to the *Employment Equity Act*. The federal Public Service is also governed by the *Financial Administration Act*, the *Public Service Employment Act*, the *Public Service Staff Relations Act*, the *Privacy Act*, the *Canadian Human Rights Act*, the *Multiculturalism Act*, and the *Canadian Charter of Rights and Freedoms*.

The Committee recognizes the current initiatives of the Treasury Board and the PSC towards attaining a representative work force in the federal Public Service. The Committee is also aware that Bill C-26, the Public Service Reform Act, would make further provision for employment equity within the federal Public Service. It is the Committee’s opinion that these measures are in no way inconsistent with the initiatives required by the Act; if they go beyond the Act’s minimum requirements, so much the better. The Committee strongly believes that the federal government must be a leader in achieving employment equity.

A significant number of witnesses also suggested that the Federal Contractors Program should be included under the *Employment Equity Act*. One witness, however, questioned whether the Act could be extended to the Program because companies that bid on federal contracts are generally provincially-regulated. This witness further suggested that these companies could be held in compliance only with respect to obtaining federal government business.

Witnesses also proposed changes in the size of the business and the value of the contracts under the Federal Contractors Program. Generally, suggestions focused on making the Program applicable to contractors with annual contracts in excess of \$50,000 or \$100,000, and/or to those contractors with as few as 15 employees.

The Committee recognizes the problem of attempting to apply the federal *Employment Equity Act* to companies under provincial jurisdiction. Nevertheless, the Committee is of the opinion that when these companies bid on federal contracts, they should be required to adopt employment equity principles as a condition of receiving federal government business.

Other witnesses suggested additional employers for inclusion under the *Employment Equity Act*, such as the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Armed Forces, Parliament, federal agencies, boards and commissions, unions, the federal judiciary, licensees and grant recipients, and



Governor in Council appointments of full- and part-time members to all agencies, boards and commissions under federal jurisdiction. Generally, such suggestions were made by witnesses in the belief that the *Employment Equity Act* should have as wide an application as possible.

The Committee supports the coverage of the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Armed Forces, Parliament, and federal agencies, boards and commissions under the Act.

### **RECOMMENDATION 1.1**

**The Special Committee recommends that the scope of the application of the *Employment Equity Act* be broadened. Specifically, the Committee recommends that the following employers be covered under the Act:**

- a) the federal Public Service;**
- b) the Royal Canadian Mounted Police;**
- c) the Canadian Armed Forces;**
- d) Parliament, specifically the House of Commons, the Senate, and the Library of Parliament; and**
- e) all federal agencies, boards and commissions.**

The Committee feels, moreover, that certain of the other employers suggested by the witnesses should not be covered under the Act *per se*, but should still be required to subscribe to the principles of employment equity.

The Committee believes that unions, as employers, should implement the principles of employment equity. While some of the labour organizations appearing before the Committee claimed to consider employment equity objectives in their hiring decisions, the practice was not as widespread as might be hoped.

The Committee notes that federal judicial and Governor in Council appointments are made on the basis of the expertise and experience of the appointees. While acknowledging that these factors are of paramount importance, the Committee believes that where designated group members have the required expertise and experience, the principles of employment equity should apply to such appointments.

Grant recipients are often small, or not-for-profit organizations, and are generally under provincial jurisdiction. The Committee, therefore, feels that it would be inappropriate to extend the *Employment Equity Act* to them. It does, however, feel that, as a condition of licence, federal licensees should comply with the principles of employment equity.

### **RECOMMENDATION 1.2**

**The Special Committee recommends that suppliers of goods and services currently covered by the Federal Contractors Program, who employ at least 75 persons and who want to bid on government contracts of \$200,000 or more be required, as a prerequisite to tendering, to sign a certificate of compliance with the principles of employment equity as specified in the *Employment Equity Act*.**

### **RECOMMENDATION 1.3**

The Special Committee recommends that, as a condition of certification, unions certified by the Canada Labour Relations Board, the Public Service Staff Relations Board or any future federal labour tribunal, be required, as employers, to sign a certificate of compliance with the principles of employment equity as specified in the *Employment Equity Act*.

### **RECOMMENDATION 1.4**

The Special Committee recommends that future federal judicial and all Governor in Council appointments be made with regard to the principles of employment equity. The President of the Privy Council must submit an annual report to Parliament on appointments made during the previous year. To the greatest extent possible, this report should resemble those filed by employers under the *Employment Equity Act*.

### **RECOMMENDATION 1.5**

The Special Committee recommends that, as a condition of licence, federal licensees sign a certificate of compliance with the principles of employment equity as specified in the *Employment Equity Act*.

### **RECOMMENDATION 1.6**

The Special Committee recommends that each federal political party be required to report annually to Parliament on the staff of Parliamentarians and staff of the party, including research staff. This report must meet the requirements of employer reports under the *Employment Equity Act*.

### **RECOMMENDATION 1.7**

The Special Committee recommends that the Treasury Board's Special Measures Programs, which are currently being evaluated for effectiveness, be extended.

## **2. WORK FORCE SIZE**

### **A. The Present System**

As noted above, the *Employment Equity Act* currently applies to federally-regulated employers with 100 or more employees.

### **B. The Proposed System**

Witnesses' submissions to the Committee suggested a variety of work force sizes to which the *Employment Equity Act* should apply, ranging from no size restriction at all, to the status quo of 100 employees. Those who proposed that the Act apply to employers with fewer than 100 employees generally adopted the view that the Act's scope should be expanded to encompass as many work places



as possible. This suggestion complements their recommendation that more employers be covered under the Act. Several witnesses argued that such a change would be particularly desirable given the rapid growth of small business in this country. It was also noted that discrimination is no less a problem in small businesses than in larger companies.

Some witnesses, aware of the difficulties that smaller employers might have with reporting, advocated modified reporting requirements for such employers. Alternatively, it was suggested that smaller employers might benefit from a “phase-in” period, though they would eventually have to meet the same reporting requirements as other employers. The possibility of federal funding to help small employers establish their reporting systems was also proposed.

For its part, EIC indicated that expanding the scope to employers in the federal jurisdiction with fewer than 100 employees would have implications for the Department’s resources. EIC also suggested that, if smaller companies were to be covered, they might be subject to different reporting requirements. For example, a company might be required simply to post notices announcing it was an employment equity employer, and to write a report “occasionally”. Similarly, another witness argued that very small companies could perhaps be exempted from the requirement to collect data, and be required only to assess and eliminate systemic employment barriers.

Nevertheless, other witnesses, generally representatives of employers’ organizations, suggested maintaining the current application of the Act to employers with 100 or more employees. One witness felt it would be more beneficial to enhance employment equity for the existing constituents, while others noted that the extension of the Act to smaller employers could mean additional burdens and hardships for them. Additionally, in smaller companies, self-identification could lose its confidential nature and designated group members might be less willing to self-identify.

The Committee believes that the *Employment Equity Act* should be broadened, for example by including other employers in its scope. The Committee also believes that some change should be made to the size of the work force to which the Act should apply.

The Committee notes that the Act currently covers about 5% of the Canadian work force. It is estimated that lowering the threshold to 50 or more employees would increase coverage of the work force to between 5.1% and 5.4%; lowering the threshold further, to employers with 20 or more employees, would increase the Act’s coverage to between 5.3% and 5.7% of the work force. While lowering the threshold would lead to somewhat limited increases in the number of employees covered by the Act, there would be relatively significant increases in the number of employers covered.

## **RECOMMENDATION 1.8**

**The Special Committee recommends that the *Employment Equity Act* apply to employers who have 75 or more employees. Further, an employer with fewer than 75 employees who voluntarily develops plans and submits an annual report to the Department of Employment and Immigration should be recognized, through a federal designation program, as an Employment Equity Employer.**

## **3. THE DESIGNATED GROUPS UNDER THE *EMPLOYMENT EQUITY ACT***

### **A. The Present System**

The *Employment Equity Act* requires employers to provide information on the representation within their respective companies of designated group members—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities and members of visible minorities.

Definitions of these designated groups are provided in the Regulations to the Act. Employers may “count”, for purposes of statistical representation, only an individual who identifies himself or herself as belonging to a designated group, or who agrees to be so identified by the employer.

## **B. The Proposed System**

Several witnesses, mostly labour groups and advocacy organizations representing designated group members, proposed that other groups should be designated under the *Employment Equity Act*. One suggestion was that immigrants, who experience language and cultural barriers to employment and problems with foreign accreditation, should be included.

Another suggestion was that older workers constitute a designated group under the Act. It was noted, however, that statistics on the degree of under-representation of this group are unavailable, and that the age at which one becomes an “older” worker is unclear. Further, at this time people in a number of age groups are experiencing employment difficulties; it is not clear that older workers have had a history of systemic discrimination.

Finally, it was proposed that the coverage of the Act be expanded to persons disadvantaged because of national or ethnic origin, religion or sexual orientation.

The Committee recognizes that there are certain groups, beyond those currently specified under the *Employment Equity Act*, that may be experiencing employment difficulties. Nevertheless, the Committee also strongly believes that much remains to be done in attaining employment equity for those groups already covered by the Act.

### **RECOMMENDATION 1.9**

**The Special Committee recommends that the current designated groups under the *Employment Equity Act*—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, members of visible minorities—remain unchanged.**

Many witnesses raised concerns about the definitions of the designated groups under the Regulations to the Act. Statistics Canada is responsible for collecting, analyzing and publishing economic and social information, as well as providing data on Canada’s population, labour force, economic life, education, housing, transportation, and social and cultural life. By virtue of these activities, Statistics Canada is involved in the collection of employment equity statistics.

The definitions currently used for the purposes of employment equity have their origins in the 1986 Census of Canada, which provided information on women, Aboriginal peoples and members of visible minorities, and a post-censal survey, the 1986 Health and Activity Limitation Survey (HALS 1986), which provided information on persons with disabilities. The Census of Canada and the HALS were repeated in 1991.

In the 1986 Census of Canada, visible minorities were identified through a question about ethnic origin, although in some cases other questions, such as place of birth and mother tongue, were also used. Visible minorities are defined in the Regulations to the *Employment Equity Act* in the following manner: persons, other than aboriginal peoples, who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada are considered to be persons who are non-Caucasian in race or non-white in colour and who, for the purposes of section 6 of the Act, identify themselves to an employer, or agree to be identified by an employer, as non-Caucasian in race or non-white in colour.



Several witnesses also expressed dissatisfaction with the term “visible minority”; others suggested that the term should be redefined or subdivided to recognize that not all visible minorities experience the same type or level of disadvantage in employment. Alternatives proposed by witnesses for the term “visible minority” were “racial minority”, “cultural minority” and “ethnic minority.”

The Regulations under the *Employment Equity Act* consider Aboriginal peoples to be “persons who are Indians, Inuit or Métis and who, for the purposes of section 6 of the Act, identify themselves to an employer, or agree to be identified by an employer, as Indians, Inuit or Métis.” While the 1986 Census considered Aboriginal peoples as Census respondents who identified themselves as Inuit, North American Indian or Métis, some Indian reserves and settlements refused to participate in the Census. Although the 1991 Census achieved a higher level of participation, about 25,000 residents of Native reserves were not enumerated, a reduction from an estimated 45,000 in 1986.

The Employment Equity Regulations state that persons with disabilities are “persons who

- (i) have any persistent physical, mental, psychiatric, sensory or learning impairment,
- (ii) consider themselves to be, or believe that an employer or a potential employer would be likely to consider them to be, disadvantaged in employment by reason of an impairment referred to in subparagraph (i), and
- (iii) for the purposes of section 6 of the Act, identify themselves to an employer, or agree to be identified by an employer, as persons with disabilities.”

Many of the witnesses—advocacy organizations representing designated group members, labour organizations and employers—expressed concern about the definition of persons with disabilities, although they did not make many suggestions for change. Some felt that the definition’s concept of “disadvantaged in employment” was problematic. Others felt that impairment must be persistent.

The definition of “disability” in the HALS 1986 and 1991 was developed in accordance with a World Health Organization framework known as the International Classification of Impairments, Disabilities and Handicaps. The data from the HALS 1986 included persons who reported a functional limitation with respect to one of the activities of daily living or one of the general limitation questions and who indicated a resulting limitation in the kind or amount of work that they could do. Specifically, the definition was: “any restriction or lack (resulting from an impairment) of ability to perform an activity in the manner or within the range considered normal for a human being.”

The Committee, like many witnesses, has serious concerns about the definitions in the Regulations to the *Employment Equity Act*, particularly the extent to which they differ from the Statistics Canada definitions. The Committee also recognizes that both of these definitions may differ from those used by employers in their survey forms. Chapter 3 addresses this issue as it relates to employer reports. Concerns are particularly acute with respect to the definition of persons with disabilities.

## **RECOMMENDATION 1.10**

**The Special Committee recommends that officials from Statistics Canada consult with the Canadian Labour Force Development Board, which represents those parties with an interest in employment equity, to develop definitions of the designated groups which are acceptable to all parties.**

A final issue raised, mostly by representatives of employers’ organizations, concerned the self-identification of designated group members. When the *Employment Equity Act* was passed in 1986, there was a recognition of the need to respect the right to privacy of all individuals, including designated group members. At that time, the consensus was that voluntary self-identification was the best way to determine the designated group status of individual employees.

There is, however, some concern that voluntary self-identification may lead to under-counting of designated group members. For example, the Treasury Board indicated to the Committee that a survey undertaken for the Task Force on Barriers to Women in the Public Service found that the federal Public Service has 1.5 times as many visible minority employees, and 2.5 times as many disabled employees, as have identified themselves.

It was suggested to the Committee that effective communication strategies would encourage self-identification. To avoid under-reporting, a number of employers proposed that they be permitted to include in their annual statistics those employees for whom accommodation has been made and those employees receiving disability payments, even where they have not identified themselves as having disabilities. Further, it was suggested that employers should have the option of including those visible minority and Aboriginal employees who are known to be such, but who have not self-identified. Identification by the employer would be done on a confidential basis.

Though the Committee understands employers' frustration when employees who have been accommodated within the work place do not identify themselves, it feels that there is no viable alternative to self-identification. The Committee urges employers to carry out their work place surveys in conjunction with education programs designed to make employees feel at ease with the identification process and to reassure them that the information is both important and confidential.

#### **RECOMMENDATION 1.11**

**The Special Committee recommends that designated group members continue the practice of voluntary self-identification.**





## CHAPTER 2

### Implementing Employment Equity

#### 1. SUBSTANTIVE MEASURES

##### A. The Present System

At present, section 4 of the *Employment Equity Act* sets out the mandatory requirements for employers subject to the legislation. The section imposes a two-fold duty: employers must identify and eliminate work place barriers that prevent the employment of persons in designated groups; and, employers must take proactive steps to ensure that the particular circumstances of designated group members are also reasonably accommodated within the work place.

The purpose of section 4 is to recognize that equality is not always achieved by treating everyone in the same way. Sometimes, people must have special treatment in order to ensure that differences that have nothing to do with inherent ability do not become barriers to equal employment opportunities.

Section 5 of the Act specifies the process by which an employer must implement the employment equity program required by section 4. Just as goals and timetables are requisites for doing business, so too must an employer have goals and timetables for achieving employment equity. Section 5 requires that employers prepare a plan setting out the goals to be achieved during the year or subsequent years, and a timetable for their implementation. Employers must retain a copy of their employment equity plan for a period of at least three years after the last year to which the plan applies.

Currently, the *Employment Equity Act* does not set out any way in which the employment equity measures in sections 4 and 5 must be implemented. Employers can develop employment equity plans, goals and timetables on a voluntary and individualized basis. The Minister of Employment and Immigration does issue guidelines pursuant to section 12 of the Act to assist employers in meeting the requirements of sections 4 and 5; however, these guidelines are not binding.

##### B. The Proposed System

Witnesses generally agreed in principle on the need for employment equity plans, goals and timetables as an important element of any business strategy. Differences naturally began to emerge, however, with respect to the actual content or nature of these plans.

Most employer organizations favoured continuing the present system of allowing the employer to determine and establish the employment equity program best suited to its particular business circumstances. These organizations strongly opposed any external imposition of quotas, targets or guidelines as inflexible and ultimately counterproductive. In their view, because employment equity forms such an integral part of an organization's human resource and strategic planning process, the organization itself is in the best position to determine what form of employment equity program is required.

On the other hand, the most common position of advocacy organizations representing the designated groups was that only mandatory numerical goals and timetables would ensure that employer obligations under the Act are fulfilled. Some groups proposed that the legislation should set out a standard for goals and timetables, while others suggested that the monitoring agency should develop a formula for numerical goals and timetables. Some even proposed that the legislation stipulate the types of analyses that employers would have to conduct for the purposes of plan development.

Some representatives of employers' organizations suggested that any future legislative standards should require employers to formulate and adopt specific plans only where significant under-representation of the designated groups had been shown. Many representatives of employers' organizations pointed out, however, that any legislated standards for performance would have to take into consideration such factors as recessions, which can have a dramatic impact on the operations of any business.

Alternatively, some representatives of employer and labour organizations who appeared before the Committee proposed that EIC set benchmarks for employment equity planning. Some representatives of the designated groups suggested that a monitoring body, such as an employment equity commission, could develop the formula for goals and timetables, as well as establish guidelines for barrier elimination, job accommodation and supportive measures.

Witnesses agreed, however, on the need for greater emphasis on qualitative measures under the Act. Designated group representatives noted that all too often numerical results can be distorted or manipulated. Representatives of employers' organizations also pointed out that it is often difficult to assess real achievements on the basis of numbers alone, without a sense of their context.

Many labour groups and advocacy organizations representing designated group members stressed that the legislation should deal not only with the discriminatory barriers to employment opportunities, but also with the barriers within the work environment itself. The Committee heard a great deal of support for such measures as education and communication programs, racial and sexual harassment policies, outreach programs, child-care and literacy services within the work place.

Members of the disability community also recommended that employer plans include goals and timetables for the reasonable accommodation of persons with disabilities. In most cases, labour groups and advocacy organizations representing designated group members felt that the legislation should stipulate measures to be taken by employers to ensure a supportive work climate for designated group members.

The Committee strongly believes in the need for achievable employment equity plans, goals and timetables as an integral part of business planning. It is through these measures that employers must identify and eliminate systemic barriers to the equal participation of members of the designated groups in the work place. The Committee also recognizes that it is imperative for employers to retain the necessary flexibility to allow them to tailor these plans to their individual circumstances. At the same time, the Committee is concerned about evidence indicating that most employers covered by the Act have made very little progress toward employment equity in the five years since the enactment of the legislation. Further, any successes appeared to vary not only between employers, but also between those designated groups which benefited from employers' efforts and those which did not.

The Committee feels that one reason for the uneven performance under the Act may be that the current legislation fails to identify clearly the type and extent of changes expected of employers. As a consequence, some employers may legitimately believe that as long as they make some effort to redress longstanding discriminatory practices within the work place, they are fulfilling their legal obligations.



Therefore, the Committee feels that expectation levels should be set out in the Regulations to the Act. These benchmarks would not only inform employers of the required level of achievement, but would also serve as a means of assessing employer compliance.

Some research has indicated that the most effective employment equity programs contain formalized plans, goals and timetables that focus on all facets of the employment process, that have demonstrated management commitment, that contain regular monitoring systems and that are communicated throughout the organization as a whole to ensure that all employees have a common understanding of the process. If these basic requirements were set out in the Regulations to the Act, with examples, employers would have concrete guidance about expectations under the legislation. At the same time, employers would retain enough flexibility to implement equity plans consistent with their particular organizational structure.

It is hoped that as a result, employment equity would be achieved more efficiently and effectively. The Committee also proposes that EIC be required to consult with representatives of the designated groups, employers, and employee representatives or bargaining agents to develop these regulations.

Setting out standards in the Regulations would also make it easier for the monitoring agency to advise employers on the development of their employment equity systems. It would enable such an agency to approve an employer's plan as meeting the basic requirements of the legislation. The Committee feels that once approved, the employment equity program should be binding on the employer. This is not to say that there would be no element of flexibility to allow an employer to modify a plan should there be legitimate reasons for doing so; there might well be instances where an employer might be forced to modify a plan because of circumstances beyond its control.

Where changes were required to plans that had already been approved, it might be possible to establish a more informal and expeditious approval process. The employer would be required to notify the monitoring agency of proposed changes, justify their validity and demonstrate a continued commitment to the expectations of the Act.

Therefore, a two-tiered approval system could be established to ensure some accountability by employers with respect to their responsibilities under the Act, and at the same time provide them with the flexibility required for the normal operational requirements of a business.

## **RECOMMENDATION 2.1**

**The Special Committee recommends that the *Employment Equity Act* continue to require all employers to adopt an employment equity program designed to identify and eliminate systemic barriers to employment, and institute supportive measures to accommodate members of designated groups in the work place. All employment equity programs must have achievable plans, goals and timetables containing both quantitative and qualitative elements. While the form of these programs would continue to be left to the discretion of the employer, the Regulations to the Act must outline acceptable requirements and standards. The Committee recommends that, at a minimum, these programs be formalized, comprehensive, management-supported and reflect a true commitment to change.**

## **RECOMMENDATION 2.2**

**The Special Committee recommends that once developed by the employer, employment equity plans be approved by the monitoring agency prior to implementation, and thereafter become binding on the employer. The Committee recommends, however, that**



**the employer must continue to have some flexibility with respect to plan modification. In cases of changes to plans that have already been approved, it may be necessary to have a less formal and expeditious process of approval.**

## **2. AVAILABILITY DATA**

### **A. The Present System**

Section 4 of the *Employment Equity Act* requires employers to implement employment equity by ensuring “that persons in designated groups achieve a degree of representation in the various positions of employment with the employer that is at least proportionate to their representation in the work force, or in those segments of the work force that are identifiable by qualification, eligibility or geography and from which the employer may reasonably be expected to draw or promote employees”. From this section stems the need for very detailed information on the availability of members of the designated groups.

To meet this need, Statistics Canada has gathered external labour force information on employment inequity in Canada. The Census of Population conducted every five years provides data on a wide range of demographic and socio-economic characteristics of Canadians and is the main source of data about women, Aboriginal peoples and visible minorities. The Health and Activity Limitation Survey, a post-censal survey of people with disabilities, provides similar information about that group.

Together these two sources of information provide employers with availability data—the detailed occupational, educational and demographic statistics—that provide the numbers and percentages of designated group members and their labour force status and occupations within labour market areas.

### **B. The Proposed System**

Several witnesses who came before the Special Committee suggested that the labour force availability statistics for the designated groups should be updated more often than every five years. They felt that by basing the labour force data on the quinquennial census, employers were being forced to use a benchmark that grew increasingly less reflective of the true position of the designated groups in the labour market.

Statistics Canada itself agrees that, ideally, labour force availability data should be updated more frequently than at present. Nevertheless, through the Census and the post-censal survey, Statistics Canada provides the most comprehensive detailed statistics available for employment equity purposes. The Committee is also aware that the Interdepartmental Working Group on Employment Equity Data is investigating and attempting to develop projection models that would produce reliable inter-censal estimates.

Disabled persons’ organizations claimed that the current Statistics Canada availability statistics underestimate the number of persons with disabilities who would work if such facilities as accommodation on the job or transportation were available. Witnesses suggested that Statistics Canada should attempt to expand the labour force availability data to include the total supply of labour offered by the designated groups.

The Committee agrees with the representations on the need for reconciling the external work force availability data and employers’ internal statistics by harmonizing the definitions in the Census (including the post-censal surveys) and the Regulations under the *Employment Equity Act*. In this

regard, it is important to note that HALS 1991 attempted to further refine the operationalization of the definition of persons with disabilities and contained an expanded section with questions about the employment of such people. Several questions in the survey attempted to harmonize the definitions and data required for the purposes of the *Employment Equity Act*. Respondents were asked “Do you believe that any prospective employer would be likely to consider you disadvantaged in employment because of your condition or health problem?” Given the earlier high rate of survey response (over 95%), it is hoped that the HALS 1991 will be a better tool in establishing labour force availability data for people with disabilities.

In the Committee’s view, federal government agencies involved in the collection, analysis and distribution of statistics related to labour force availability of the designated groups should continue with and, if possible, expand their efforts to produce timely and precise data. Benchmark data about the availability of the designated groups are essential if employment equity plans are to be founded in a realistic understanding of the place of the designated groups in the Canadian labour force. The Committee also believes that Statistics Canada should continue to produce its availability statistics to include people who have been, could be, but are not currently in the labour force. The Committee realizes that this would increase the size of the availability pool but it would also allow the inclusion of persons with experience in a certain occupation who might not be currently employed. The Committee feels that such expanded data would more accurately reflect the idea of an “available” pool of experienced workers in a certain occupation.

### **RECOMMENDATION 2.3**

**The Special Committee recommends that Statistics Canada, in conjunction with other federal departments and agencies as well as provincial authorities with responsibility for employment equity monitoring or enforcement, initiate further refinements to the data used to reflect the labour force availability of the four designated groups.**

## **3. THE DUTY TO CONSULT**

### **A. The Present System**

Section 4 of the *Employment Equity Act* requires employers to consult with their employees or, where the employees are organized, the bargaining agent, on the implementation of employment equity. “Consultation” is specified in the guidelines to employers issued under section 12 of the Act as supplying “sufficient information and sufficient opportunity to employee representatives or bargaining agents to enable them to ask questions and submit advice on the implementation of employment equity”.

### **B. The Proposed System**

Many witnesses, predominantly labour organizations and advocacy organizations representing designated group members, expressed concern about the obligation to “consult.” Some labour groups, for example, argued that there is a need for clarification of what is meant by “consultation.” Many of these groups went further, and suggested that consultation does not go far enough—there must be negotiation. It was not always clear, however, whether these groups were referring to the need for negotiation of the plan, goals and timetables, or of the implementation of the employer’s plan.

Many witnesses disagreed on whether negotiation, either of the plan or of the plan’s implementation, should take place during normal rounds of bargaining, or separately, with subsequent integration of the plan into the collective agreement.



Not surprisingly, some representatives of employers' organizations expressed a different view on the negotiation of either employment equity plans or their implementation. These witnesses advanced explanations of why employment equity should not be a bargainable issue. It was suggested, for example, that union participation as an equal shareholder in the development of employment equity plans would erode the right of management to hire, promote, transfer and terminate employees. Some employers did not object to consultation with unions, but they did object to negotiating employment equity with them.

As an alternative to negotiating employment equity plans as part of the collective agreement, some witnesses suggested that employers and unions might jointly develop and implement employment equity plans and include them in a Memorandum of Understanding. This would not have the same effect as inclusion in an actual collective agreement. They stated that employment equity, as a human right, is not negotiable, and that it should not be permitted to be traded-off against wages and other working conditions at the bargaining table.

A number of witnesses also urged the establishment of joint union-management or employee-management committees. Joint committees were considered to be particularly important in non-unionized work places, where they could be a forum for consultation about employment equity plans or their implementation. Many witnesses recommended that these committees include representatives from the designated groups, who could bring particular expertise and experiences to the discussions.

The Committee strongly believes that the participation of all interested parties—employers, unions, employees' representatives, designated group members—is critical to the success of an employment equity plan. Their involvement would serve a useful educational function in the work place and would enhance the acceptability of the plan and its measures. The Committee notes that about 44.1% of employers covered under the *Employment Equity Act* have some degree of union representation within their work place, and that approximately 41.5% of the work force employed by employers under the Act are bargaining unit members. While the Committee is concerned that employment equity not become a "bargaining chip," the Committee feels strongly that consultation is vital. The Committee believes that employers should ultimately retain responsibility for the development of plans, goals and timetables, following the required consultation, but that the implementation of the plan within the work place should occur through negotiation with the bargaining agent or employees' representatives.

The Committee is also concerned about the extent, if any, to which seniority clauses in collective agreements may impose barriers to employment equity. Some witnesses stressed the harmful impact that such seniority clauses can have in situations of downsizing, in cases where the employees most recently hired are designated group members. Many labour organizations adopted the other point of view, and suggested that seniority clauses may provide job protection for designated group members.

The Committee believes that the monitoring agency should help find solutions where employers and employees' representatives are having difficulty in meeting the plan's goals and timetables. If the monitoring agency is unsuccessful in its attempts, the situation should be referred to the enforcement agency.

#### **RECOMMENDATION 2.4**

**The Special Committee recommends that the *Employment Equity Act* require bargaining agents, and in their absence employees' representatives, to be consulted and have input into the preparation and implementation of employment equity plans. Further, it is recommended that "consultation" be meaningful, and be set out in a definition section of the *Employment Equity Act*.**



## RECOMMENDATION 2.5

**The Special Committee recommends that the enforcement agency under the *Employment Equity Act* have the authority to make an order to modify or remove seniority clauses where they represent a barrier to employment.**

### 4. PLAN AVAILABILITY

#### A. The Present System

Section 5 of the *Employment Equity Act* requires the employer to prepare a plan establishing the goals for the year or subsequent years, and a timetable for their implementation. Although employers must retain a copy of their employment equity plan for at least three years after the last year to which the plan applies, there is no requirement for the plan to be available either to the public, the employees or a monitoring or enforcement agency.

#### B. The Proposed System

Witnesses differed considerably on whether the plans should be publicly available. Many representatives of employers' organizations strongly believed that employment equity plans should remain private, arguing that these are genuine business planning documents that may contain information on proposed work force growth or rationalization strategies. If such plans were in the public domain, and therefore available to business competitors, employers' competitiveness could be affected. They also suggested that the public availability of plans would "force" employers to produce ineffectual plans, goals and timetables that were very conservative and with certain results.

While many employers' groups were opposed to their employment equity plans being publicly available, they were amenable to having the plans available for review in an on-site examination process, similar to the current procedure under the Federal Contractors Program. They might make the plans available to the monitoring agency on a confidential basis, provided that this agency did not subsequently become their "prosecutor".

Advocacy organizations and labour organizations representing designated group members generally adopted a somewhat different position. Many witnesses suggested that employers' plans should be made public in order to ensure that the results of employers' efforts can be monitored. They pointed out that without access to the goals and timetables, any analysis of numerical reports is incomplete. Some suggested that employers be required to submit their employment equity plans to an enforcement agency; however, it was not indicated whether or not these plans should be kept confidential by that agency.

The Committee is of the opinion that because an employment equity plan is a *bona fide* business planning document likely to contain proprietary information, it should be kept confidential. Nevertheless, the Committee also believes employers must prepare these plans.

## RECOMMENDATION 2.6

**The Special Committee recommends that employment equity plans, goals and timetables be prepared in consultation with, and have input from bargaining agents or employees' representatives and should be submitted to the monitoring agency. These plans must remain confidential, but would be available to the monitoring and enforcement agencies under the *Employment Equity Act*.**



# CHAPTER 3

## Reporting Requirements

### 1. THE PRESENT SYSTEM

Currently, both the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program require a measurement of changes in the employment situation of women, visible minorities, Aboriginal peoples and persons with disabilities. Such measurement is done by collecting, maintaining and comparing two sets of statistics: external data that establish the number of members of the designated groups in the Canadian labour force as a whole, and internal data that count the members of these groups among the employees of a particular business operation. A comparison of these two sets of figures reveals situations where a designated group is under-represented in employment. This comparison also forms a basis for setting objectives to rectify this situation.

In order to permit a comparison of overall work force availability and the actual work force of employers covered by the Act, section 6 sets out:

6. (1) On or before June 1, 1988 and on or before June 1 of each year thereafter, every employer shall file with the Minister a report in respect of the immediately preceding calendar year containing information in accordance with prescribed instructions indicating, in the form and manner prescribed,
  - (a) the industrial sector in which employees of the employer are employed, the location of the employer and employees, the number of all employees of the employer and the number of persons in designated groups so employed;
  - (b) the occupational groups of the employer and the degree of representation of persons in designated groups in each occupational group;
  - (c) the salary ranges of employees and the degree of representation of persons in designated groups in each range and prescribed subdivision thereof; and
  - (d) the number of employees hired, promoted and terminated and the degree of representation in those numbers of persons in designated groups.

Section 6(2) contains provisions for certification of reports, and section 6(3) requires retention of the employer's records for three years after a report has been filed.

Section 7 of the Act provides that an employer who fails to comply with the reporting requirements is guilty of an offence and is liable upon summary conviction to a fine not exceeding \$50,000.

Detailed requirements for employers' annual reports to the Minister of Employment and Immigration are set out in the *Employment Equity Regulations* provided for by section 11 of the Act. These Regulations define "salary", "hired", "promoted", and "terminated" and describe persons who are considered for the purposes of the Act to be members of the four designated groups.



Currently, employers who fall within the scope of the Act are required to complete six forms:

- Form 1 — employer identification, summary statistics and the certification of accuracy;
- Form 2 — distribution of all employees by designated group, sex, occupational category and salary quartiles;
- Form 3 — distribution of all employees by designated group, sex, and salary range;
- Form 4 — employees hired by designated group, sex and occupational categories;
- Form 5 — employees promoted by designated group, sex and occupational categories; and
- Form 6 — employees terminated by designated group, sex and occupational categories.

Several of the forms require separate reporting for full-time, part-time and temporary employees. Under this system, forms for temporary employees are required only when this group constitutes 20% or more of the employer's work force. Employers must also submit forms for each industrial sector of a company with 1,000 or more employees, and for each province and eight designated Census Metropolitan Areas (Calgary, Edmonton, Halifax, Montreal, Regina, Toronto, Vancouver, Winnipeg) in which an employer has a work force of 100 or more employees. Full-time and part-time employee forms only are required for the Census Metropolitan Areas.

Employers covered by the Act filed their first set of reports in June 1988, and the fourth set in June 1991. The detailed reports are distributed to selected public libraries across Canada and to the Canadian Human Rights Commission.

Under section 9 of the Act, the Minister of Employment and Immigration is required to table in Parliament, before 31 December of each year, a report that aggregates and analyzes the data from the employers' reports for the previous year. This Minister's report must also compare the annual position of the designated groups with the statistics for the Canadian labour force according to the Census and the HALS.

There are different data collection requirements for employers who are not covered by the Act but who participate in the Federal Contractors Program. The guidelines, established by the Department of Employment and Immigration (EIC), set out five steps for participation in the Program. The timing for these steps, including data collection, is not based on a pre-determined timetable but is dependent upon individual circumstances.

One requirement for participation in the Federal Contractors Program is that the employer should collect data that will enable the establishment of objectives and priorities for an employment equity program and a means for both the contractor and the government to measure results. The guidelines stipulate that an employer should collect and maintain information on the employment status of designated group employees, by occupation and salary levels and in terms of hirings, promotions and terminations. In addition, contractors are encouraged to collect data on applications for employment, hirings, promotions, training, lay-offs and terminations.

Contractors are not required to use a specific format to compile statistical information, but they are encouraged to use the same format established for employers covered by the *Employment Equity Act*.

## 2. THE PROPOSED SYSTEM

### A. The Nature of Employers' Reports

The Committee reviewed employers' reporting requirements from the perspective that reports must serve two basic purposes. The first of these is to give an employer an internal planning and assessment mechanism. The second is to enable the government and the public to assess changes in the employment situation of the four designated groups.

The Committee agrees with the majority of the witnesses that each employer should continue to prepare a full report according to the current system of reporting. The Committee does not believe that a summarized report would provide adequate information for comparisons to be made.

The Committee is concerned that any reporting requirements imposed by either the *Employment Equity Act* or the Regulations should take into consideration their cost and the administrative burden they would place on an employer. At the same time, the Committee recognizes the need to collect data that will permit effective monitoring and evaluation of an individual employer's achievements. During the hearings, the Committee heard evidence that many employers have complex data collection systems already in place. The Committee believes that employers must receive ample notice of any changes to existing reporting requirements. It would be unfair to ask them to establish a whole new system.

The Employment Equity Branch of EIC also reported that it had taken steps to provide for the ongoing needs of employers. The Branch provides consultation services and labour market information and has developed an employment equity computerized reporting system specifically designed to simplify employers' production of annual reports and to help them keep track of their work force. The Branch provides this service to employers at no charge.

The Committee also considered various options for the length of the reporting period. Some witnesses suggested that a longer reporting period, two years for example, would be better than changing the existing reporting requirements. They based this position on the fear that the annual reporting cycle might raise expectations that significant change in the employment position of members of the designated groups would take place in a single year. Because barriers have taken years to develop, however, such expectations are unrealistic. It was even suggested that there might be a flexible reporting period, based on a company's size, structure, or success in meeting employment equity goals.

A large number of witnesses felt that the annual reporting period ought not to be altered. Generally, they agreed that a change would make comparisons between the reports difficult. The Committee also heard arguments that the Treasury Board and the other government employers should make public an annual report on employment equity containing data on the representation of designated groups in the various departments and agencies at a regional or Census Metropolitan Area level. It was also recommended that the Federal Contractors Program should require all contractors to submit an annual report similar to that currently required from employers under the Act.

One suggestion was that annual reports could be simplified. Employers might, for example, provide a report of flow data (i.e. rates of promotions, etc.) every year and a comprehensive and detailed report every four to five years. Another suggestion was that companies with a high turnover rate could report annually.

On the other hand, some witnesses felt that reports could be more detailed. They argued that employers' reports should include detailed breakdowns of terminations, including retirements, transfers, lay-offs, as well as the reasons for these lay-offs and outright dismissals. Others felt that



reports should identify more precisely whether promotions had been to only slightly higher ranks or pay levels. Several witnesses suggested that employers should report and give flow data on freelance, part-time, and contract employees. This, they believed, would help to identify whether employees generally, as well as employees who are members of the designated groups, are moving from part-time to full-time positions or vice versa. The justification for this position was that large businesses are now frequently contracting out work that was formerly performed by permanent employees. Some employers supported inclusion of information on part-time and temporary employees in their annual reports because it would more accurately reflect their hiring of people from the designated groups.

The Committee concludes that current numerical reporting requirements appear to be satisfactory to many of those who appeared before it or who submitted written briefs. The Committee is also aware that change in reporting requirements for the sake of change could result in costly confusion at a time when the Committee is recommending other significant amendments to the *Employment Equity Act*.

### **RECOMMENDATION 3.1**

**The Special Committee recommends that the annual reporting requirement and the current numerical reporting system remain unchanged.**

In the earlier discussion on the scope of the legislation in Chapter 1, the Committee recommended that the Act should not cover employers with fewer than 75 employees. At the same time, the Committee believes that all employers not required to report should be encouraged to do so and thus gain recognition as an Employment Equity Employer. The Committee feels that these employers should not be subject to any onerous or complex reporting system in order to gain designation and that a more modest form of reporting should be devised for small business.

### **RECOMMENDATION 3.2**

**The Special Committee recommends that an employer with fewer than 75 employees who chooses to seek designation as an Employment Equity Employer should be required to submit an annual report no longer than three pages. This report should include basic information about the employer, the number of full-time, part-time and temporary employees and the degree of representation of the four designated groups.**

## **B. Harmonization of Employers' Reports**

The Committee heard from several employers that they are incurring significant costs by having to collect data according to different sets of criteria and definitions in three or four different jurisdictions. As a larger number of provinces and municipalities implement employment equity policies or legislation, this problem is likely to become increasingly severe.

In the view of the Committee, the collection of statistics is already costly and threatens to divert funds that are necessary for effective human resource planning and the establishment of qualitative programs leading to employment for more members of the designated groups.

In its response to the discussion paper on employment equity in Ontario, Statistics Canada recommended that standard collection methods and means of reporting data should be specified in any documentation accompanying the legislation itself. Statistics Canada also commented that comparability among all jurisdictions would minimize the reporting burden on employers and indicated its willingness to consult and to provide other jurisdictions with information available from the federal program.



The Committee recognizes that the federal government is not able to dictate to the provincial governments any policies for standardizing and harmonizing data collected by employers. It strongly believes, however, that everyone would benefit—designated groups, employers, and governments—if the federal government and the provinces did harmonize such data.

### RECOMMENDATION 3.3

**In order to reduce the burden on employers who must prepare employment equity data for different jurisdictions, the Special Committee recommends that the federal government exercise leadership in ensuring that data collected for the purposes of employment equity, whether for inclusion in employers' reports or for the purposes of availability statistics, be standardized and harmonized. The federal government should initiate discussions with the provinces in order to ensure that this standardization and harmonization is achieved as soon as possible.**

This Committee heard a considerable difference of opinion on the need for a standardized survey form to be defined in the Regulations under the *Employment Equity Act*. Such a form would ensure that the reports from one employer were directly comparable with the reports from another.

Although the issue of a lack of standard reporting was raised by many witnesses, including employers, labour organizations, representatives of the designated groups, and government agencies, the Committee was able best to assess its effects with regard to persons with disabilities. Groups representing people with disabilities contend that employers administer to their employees various incompatible surveys that in any case, do not identify persons with severe disabilities. People with mild limitations, such as poor eyesight that can be remedied by eyeglasses, can identify themselves in such surveys as disabled for the purposes of employment equity and can be included as such in the employer's report. Disability organizations maintain that the definition in the Regulations under the Act is clear; they say that employers should report only those employees who identify a persistent impairment that leads them to consider themselves disadvantaged in employment or limited at work, or to believe that an employer or potential employer would likely consider them to be so.

Currently, the definition of "disability" used for purposes of the *Employment Equity Act*, which employers use in surveying their employees for the annual report, is not an official Statistics Canada definition. The Committee is also aware that Statistics Canada has provided, under contract to the Canadian Human Rights Commission, comparative analyses of content and methodology used by specific employers and by the HALS to measure the prevalence of persons with disabilities in their organizations. The objective of these analyses is to determine, to the greatest extent possible, whether the employer surveys and the HALS are identifying similar or different populations of individuals. Statistics Canada, however, is not providing an opinion on either the adequacy of the definition used by employers or on its congruence with the definition provided in the *Employment Equity Regulations*.

In the Committee's view, if the information collected were shown to be unreliable, its use as a prime indicator of an employer's performance in achieving employment equity would be diminished.

### RECOMMENDATION 3.4

**The Special Committee recommends that employment equity analysis be based upon a standardized survey form to be used by employers in preparing their annual reports as required by the *Employment Equity Act*. This form should be designed to ensure that data are gathered under the Act according to uniform definitions. The survey form should include a means of identifying people who are members of more than one designated group so that their numbers can be identified separately.**

## C. Qualitative Measures

Many witnesses suggested that qualitative, as well as quantitative, measures ought to be included in the information collected and reported by employers. They believe the collection of pure numbers is useful only as part of a larger analytical strategy. The identification of systemic barriers to the employment of members of the four designated groups requires a full analysis of all policies and procedures that might also be used in devising comprehensive and workable solutions. Accordingly, qualitative measures that might be reported could include: work place training, equal pay for work of equal value, establishment of joint employee-management committees, employment practices, measures to eliminate barriers and other special measures.

Arguments were also made that data reported by employers should include economic factors, such as the growth or decline of a business, as well as the economic climate of an employer's industry, the extent of unionization, and the degree of centralization of an employer's business operation. In this way, it was stated, a rate of annual progress for each employer might be measured in relation to available opportunities rather than by an annual total change in employment statistics.

In the Committee's view, arguments in favour of recognizing qualitative measures by employers to achieve employment equity grow out of an understanding that personnel systems differ from employer to employer according to factors that are unique to a particular business. This is only common sense.

Another concrete suggestion was that the data collected from employers be expanded to include information about applications for employment. This information would indicate the number of qualified and qualifiable applicants and the degree of representation of persons in designated groups within the work place and provide a profile of candidates from job application to testing and training. By filing the dates and locations of advertisements for employment, the employer's report might permit a better evaluation of efforts to broaden the search for employees from designated groups.

In the Committee's view, employers should be asked to supply information on qualitative measures to eliminate systemic barriers to employment, to achieve equal pay, to consult with employees and to provide outreach to the designated groups. This would encourage employers to share effective strategies so that all might benefit from a particular success. The Committee is also concerned that the achievement of employment equity should not be measured solely by numbers. It is important for the government to understand the broader implications of this legislation so that there can be some means of assessing the actions of Canadian employers. Reporting qualitative measures would help to identify areas where problems arise in meeting the objective of employment equity.

### RECOMMENDATION 3.5

**The Special Committee recommends that, in conjunction with employers, employee representatives and members of the designated groups, the agency responsible for monitoring employers' compliance with the *Employment Equity Act* establish a better means of assessing the qualitative efforts of employers towards achievement of employment equity in the work place.**



## CHAPTER 4

### Enforcement of the *Employment Equity Act*

#### 1. THE PRESENT SYSTEM

The *Employment Equity Act* currently contains one enforcement provision. Section 7 of the Act provides that an employer who fails to comply with the section 6 requirement to file an annual report with the Minister of Employment and Immigration is guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding \$50,000.

The Minister of Employment and Immigration is currently responsible for the *Employment Equity Act*. Through the Employment Equity Branch of the Department of Employment and Immigration (EIC), employers receive technical advice and information to help them develop and implement employment equity programs.

The Branch ensures that employers comply with the requirements of the Act by determining which employers are subject to the legislation and advising them as to their statutory obligations. It provides employers with interpretations of both the provisions of the Act and of the Regulations on an ongoing basis. When it appears to EIC that an employer is not complying with the legislation, the Branch has procedures in place to assist in the fulfillment of statutory obligations.

The Minister of Employment and Immigration is required under section 8 of the *Employment Equity Act* to provide the Canadian Human Rights Commission (CHRC) with copies of employers' annual reports. The Commission believes that this provision indicates that the government intends the Commission to play a role in the enforcement of the *Employment Equity Act*.

In the absence of an express monitoring or enforcement mechanism under the legislation, the CHRC has attempted to use the means available to it under the *Canadian Human Rights Act* to enforce the principles of employment equity. Consequently, it has investigated reasonable complaints from third parties based on an employer's work force data provided under the *Employment Equity Act*. The Commission has also invited employers whose representation figures in their annual reports appear to reveal equity problems to undertake a joint review of their employment systems. Finally, where the circumstances warranted, the Commission has used the powers available to it under its own governing legislation to initiate its own complaints. The Commission's statutory authority to monitor and enforce employers' compliance with the *Employment Equity Act* has, however, been subject to a number of legal challenges by employers.

#### 2. THE PROPOSED SYSTEM

##### A. The Enforcement Mechanism

Virtually all the witnesses who appeared before the Committee agreed that the legislation should clearly indicate the agency responsible for the implementation, monitoring and enforcement of the *Employment Equity Act*. It was apparent to many that the current jurisdictional ambiguity between



EIC and the CHRC must be resolved. These witnesses also agreed that any body given responsibility for the implementation of the provisions of the Act must have sufficient resources to fulfill its mandate effectively.

Most representatives of employers' organizations recommended that EIC be given the sole responsibility for both monitoring and enforcing the *Employment Equity Act*. Employers' groups stressed that the application of the *Employment Equity Act* requires a specialized knowledge of, and access to, information about the labour market, employment systems, skill needs and shortages, salary distribution and occupational and work force trends. This is expertise that employers felt the Employment Equity Branch of the Department has clearly acquired. Moreover, the proactive and consultative approach taken by the Department in implementing the Act was seen as important to the achievement of employers' commitment to the principles of employment equity.

Employers, therefore, generally opposed granting an enforcement role under the *Employment Equity Act* to the CHRC. They believe that the Commission is already overburdened with the demands on its limited resources and that the whole human rights system is too adversarial, fault-oriented and complaint-driven to make employment equity work.

On the other hand, some advocacy organizations representing designated group members felt that the CHRC should be given responsibility for monitoring and enforcing employers' progress under the *Employment Equity Act*. They saw the Commission as a specialized agency, independent of the government, which can receive, investigate and remedy complaints of non-compliance.

Most members of the designated groups generally opposed the involvement of EIC in the enforcement of the Act. Some were particularly concerned about the potential for a conflict of interest if the Department were to monitor the performance of other government departments or agencies should the scope of the *Employment Equity Act* be expanded.

Many witnesses representing the interests of labour and the designated groups also, however, rejected the CHRC as an enforcement agency. They pointed out the current inability of the Commission to use the resources at its disposal to enforce the *Employment Equity Act*. These groups called for the establishment of an independent employment equity commission, comprising representatives of all parties with an interest in employment equity, which would report directly to Parliament.

Such a commission, according to the witnesses, would be charged with both monitoring and enforcement powers under the Act. It would also deal with promoting equity through public education, creating outreach programs and conducting research on external availability data. This body would set the formula for the establishment of employer goals and timetables as well as analyse work force data. It would receive and initiate its own complaints of non-compliance under the Act, consult with the public and all interested parties, and be responsive to regional needs and concerns.

Most employer, labour and designated group representatives wanted a single agency to have full responsibility for the administration and enforcement of the *Employment Equity Act*; however, a few proposed separating the advisory and monitoring function from that of enforcement, either by assigning the two functions to two separate agencies, or by creating two distinct units within a single agency.

Some witnesses also suggested that the dual role of EIC and the CHRC could be maintained as long as their respective roles were clearly defined by the legislation. Generally, it was felt that the Department would continue to work with employers in the development and implementation of

employment equity programs, while the Commission would serve as an enforcement or prosecutorial body of last resort. The CHRC would retain its basic role of investigating and rendering decisions on complaints of discrimination.

The Committee heard from many employers' representatives that employers would be more comfortable working with a monitoring agency to find the best method of compliance for each employer, as long as that monitoring body did not subsequently become their prosecutor. In their view, the prosecutorial approach to achieving employment equity should be available only as a last resort.

Most members of the designated groups agreed that the enforcement process should contain a monitoring component to verify and evaluate employer progress towards the attainment of a representative work force. However, these groups also stressed the need for a strong and proactive enforcement agency to ensure that non-compliant employers are meeting the requirements of the Act.

The Committee recognizes that both EIC and the CHRC have developed experience and expertise in the area of employment equity. The Committee is also mindful of the potential benefits of separating the advisory and monitoring function from that of enforcement under the *Employment Equity Act*.

The Committee strongly feels that the best approach is a remedial, as opposed to a punitive, method of enforcing the principles of employment equity under the Act. Coercing employers into complying with the legislation would only serve to build resentment and reinforce discriminatory attitudes. The Committee believes that creating positive attitudes is just as important to the process as eliminating institutional barriers. The Committee proposes that monitoring should be a separate function under the Act, which should be carried out by the Employment Equity Branch of EIC.

The Employment Equity Branch would continue to engage in consultation and problem-solving in an effort to aid employers in attaining work place equity based on their operational circumstances. In particular, the Branch would assist employers in ensuring that the plans, goals and timetables of their employment equity programs comply with the standards that the Committee has recommended be set out in the Regulations to the Act. The Branch would also approve employers' plans prior to their implementation and prior to any modification to them. Thereafter, the Branch would work with employers to ensure that they continue to comply with their employment equity commitments.

The Committee believes that there must also be an element of enforcement within the process to ensure that employment equity is taken seriously in this country. It is hoped that the process of consultation and cooperation between the employer and the monitoring agency would achieve desired results; however, where it did not, there would have to be recourse to a separate enforcement body that could adjudicate the matter and that would have the power to order compliance under the legislation. The Committee suggests that the CHRC serve as the enforcement body under the *Employment Equity Act*, since not only does the Commission already have an enforcement structure at its disposal, but it is also an agency that is at arms length from the government.

The Committee sees the CHRC as the final enforcement mechanism under the *Employment Equity Act*. Where the monitoring agency cannot reach an agreement with a particular employer on what is required under the legislation, EIC could refer the matter to the Commission as a complaint for resolution. In these cases, the Commission would have access to all information necessary for resolving the issue, including employer equity plans. Naturally, the Committee expects that the Commission would retain any such information and documentation on a strictly confidential basis.

The Committee also proposes that any individual or group of individuals with an interest in employment equity, such as a bargaining agent or a member of a designated group, could file a complaint with the CHRC with respect to the enforcement of the *Employment Equity Act*.



The Commission would receive and investigate any employment equity complaint and determine whether a formal hearing by a human rights tribunal was warranted in the circumstances. In other words, the Commission would have the legislative authority to use the administrative procedures at its disposal to receive complaints of lack of compliance under the *Employment Equity Act*.

#### **RECOMMENDATION 4.1**

**The Special Committee recommends that the Department of Employment and Immigration be the monitoring agency and that the Canadian Human Rights Commission be the enforcement agency under the *Employment Equity Act*. These roles must be clearly defined both under the *Employment Equity Act* and the *Canadian Human Rights Act*. The Department would continue to assist employers in the development and implementation of employment equity programs, as well as monitor and analyse their progress in this regard. The Canadian Human Rights Commission would be authorized to receive complaints of non-compliance under the *Employment Equity Act* from the Department, as the monitoring agency under the Act, or from any individual or group of individuals with an interest in employment equity. These complaints would be processed by the Commission on the basis of its existing enforcement structure.**

#### **RECOMMENDATION 4.2**

**The Special Committee recommends that the Canadian Human Rights Commission be given adequate resources to allow it to carry out its responsibilities under the *Employment Equity Act*.**

The Committee recognizes the concern of a number of witnesses about having one department, in this case EIC, monitoring the compliance of other departments, notably the Treasury Board. The Committee also recognizes, however, that similar compliance situations currently exist. For example, Part II (Health and Safety) of the *Canada Labour Code*, which is enforced by Labour Canada, applies to all federal government departments as well as to federally-regulated private sector companies and Crown corporations subject to the Code. The *Canadian Environmental Protection Act* is another example of legislation that provides for one department, Environment Canada, to be responsible for enforcing the compliance of other departments under the Act. Departments can enforce the compliance of other departments, and disputes between the departments over the interpretation of an Act's requirements can be resolved by the Attorney General of Canada; this is specifically provided for in the *Canadian Environmental Protection Act*.

One problem is the manner in which the monitoring department ensures its own compliance. This issue, which often arises with respect to independent agencies, may be resolved in a variety of ways. For example, the monitoring department could be audited either by another department or agency or by an independent firm, as is done in the case of the Office of the Auditor General, which is audited by a private firm of chartered accountants.

#### **RECOMMENDATION 4.3**

**The Special Committee recommends that Labour Canada be the monitoring agency responsible for ensuring the compliance of the Department of Employment and Immigration under the *Employment Equity Act*.**

### **B. Method of Monitoring Compliance**

Most employer organizations suggested that the best method of verifying employers' results is by means of audits or on-site reviews. Although they appeared to favour a more investigatory or proactive approach, many representatives of the designated groups also favoured the use of audits to ensure



employer compliance with the Act. These groups tended, however, to want random or selective auditing, whereas employer representatives preferred to see regularly-scheduled audits conducted according to clear criteria in a spirit of collaboration.

Witnesses generally agreed on the need to evaluate employer compliance under the *Employment Equity Act* on the basis of both qualitative and quantitative factors. They felt that any compliance review must take into consideration the whole business context of the employer.

The Committee agrees that on-site audits are an effective mechanism for ensuring employer compliance under the legislation. This is evidenced by the success of the auditing approach used under the Federal Contractors Program. The Committee, therefore, suggests that in addition to its consultative and approval function, the monitoring agency conduct regular audits to ensure that employers are adequately fulfilling their commitment to the principles of employment equity.

#### **RECOMMENDATION 4.4**

**The Special Committee recommends that the monitoring agency under the *Employment Equity Act* conduct regular on-site reviews of employer progress with respect to their legislative obligations. As a part of the auditing process, the monitoring agency shall have the power to obtain from the employer any documentation or information required for the assessment.**

### **C. Sanctions**

Many witnesses who appeared before the Committee felt that there must be some form of mandatory financial penalty for failure to comply with the requirements of the *Employment Equity Act*. Although some witnesses suggested that the present fine of \$50,000 be maintained, others wanted the fine to be in proportion with the size of the employer. Finally, a number of witnesses felt that the fine should increase with the number of repeat offences; for example, the fine might be \$50,000 for first-time offenders, and \$100,000 or more for repeat offenders. In addition, some advocacy organizations representing designated group members suggested that the revenue from the fines be used to assist employers in meeting their employment equity requirements.

The Committee agrees that the legislation should specify some form of sanction for employers who deliberately act in bad faith or who fail to make reasonable efforts to comply with the requirements of the Act. The Committee strongly feels that a financial penalty would make it clear that the goals of employment equity are not to be taken lightly.

#### **RECOMMENDATION 4.5**

**The Special Committee recommends that the existing maximum fine of \$50,000 under the current *Employment Equity Act* be applied to all violations of the legislation. Thus, employers who fail to develop and implement an employment equity program pursuant to the standards set out in the Regulations to the Act, consult with employee representatives or bargaining agents, comply with their employment equity plans, goals and timetables or file an annual report with Employment and Immigration Canada, would be guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding \$50,000.**



## CHAPTER 5

### A National Employment Equity Strategy

#### 1. INTRODUCTION

Section 13(1) of the *Employment Equity Act* provides for a “comprehensive review of the provisions and operation” of the Act “including the effect of those provisions”. The Committee has chosen to interpret this section to include a review of measures needed to make employment equity a reality.

In adopting this approach, the Committee acknowledges the valuable contribution of the witnesses who presented their views throughout the course of the hearings. Most of these witnesses did not limit their presentation to the legislation but adopted a broader view of “employment equity” and widened their discussion and recommendations to encompass the context of the Act. They provided the Committee with information on human resource issues, economic questions and labour market or labour force trends and needs.

Some witnesses—people with disabilities in particular—went beyond human resource concerns to place employment equity in its broadest context. They pointed out that achieving equity in employment can mean confronting issues such as disincentives to employment, for example, those taxation or pension plan provisions that discourage people with disabilities from seeking jobs.

#### 2. THE NEED FOR A NATIONAL EMPLOYMENT EQUITY STRATEGY

During the hearings, the Committee frequently heard representatives both from employers’ organizations and from the four designated groups argue that the federal government’s employment equity initiatives are too focused on collecting and analyzing data and do not pay enough attention to programs to remedy disadvantage in the work place. As noted throughout this report, qualitative strategies are required to meet both quantitative and qualitative goals.

Many employers pointed out that they are not turning away qualified members of the designated groups and that in fact, they cannot find enough qualified group members to fill available positions. Witnesses stated that the gap between available skills and job requirements had grown in the general population, but particularly for members of the designated groups. Action, they felt, is urgent in light of the need to adapt to an evolving economy and to remain internationally competitive. Some employers argued that the bottom line goal of profits can be consistent with employment equity principles.

From their own perspective, representatives of the four designated groups echoed this position. Because supportive measures are lacking, members of the designated groups, especially people with disabilities, have not benefited from the provisions of the *Employment Equity Act*. The absence of action to put supportive measures into place at the federal level, they argued, has provided employers with an excuse for not implementing employment equity in the work place.

It seems to the Committee that employment equity is a fundamental human resource tool for the planning, development and management of any productive work force and economy. Both federally and within each business, employment equity should be combined with labour force development



strategies, training strategies, labour relations and education. Employment equity is a key policy instrument in achieving well-being for all and in shaping a new labour market. Lasting solutions to the employment problems of disadvantaged groups will come only from attacking the root causes of employment inequity.

When she first appeared before the Committee, the Minister of State for Employment and Immigration stated that:

*I am prepared, as minister responsible for employment equity, to use the full area of employment services, programs and legislation to make employment equity work...*

*I think it is important to be clear about the nature of the employment equity issue. It is not only a social issue. It is not a woman's issue, or a racial issue. Employment equity is first and foremost an employment issue of concern to all Canadians.*

The Committee shares the Minister's view of both the importance of the issue and the range of initiatives required to make employment equity a realizable goal.

## **A. Partnerships**

During its review, the Committee was presented with some impressive examples of how partnerships among various parties had made progress in working toward employment equity. Some Aboriginal groups and employers' organizations spoke of the positive effects of the employers' involvement with the community and the importance of cross-cultural exchanges. Visible minority groups noted successful proactive partnerships that included monitoring and apprenticeship programs. Contacts between employers and persons with disabilities have in some instances led to positive proposals for change.

Generally speaking, representatives of the various interested groups argued that equity in employment would be attained more easily if they were included in the process. Employers commented that they would support a forum where they could share positive ideas with each other and with the designated groups, and meet representatives from the educational system. Visible minority groups stated that they wanted to be part of any discussions about the direction of employment equity. Aboriginal organizations argued that employers could best recruit Aboriginal peoples by working with relevant native service and political organizations. Some groups representing people with disabilities told the Committee that, in their experience, many employers needed to develop associations with them.

The witnesses suggested that the monitoring agency should strive to ensure that partnerships flourish in order to encourage the elimination of systemic barriers and foster the employment of members of the designated groups. The agency responsible for administering the Act should ensure the cooperation of all those with an interest in the issue.

The Committee is aware that the Department of Employment and Immigration (EIC) has done some preliminary work to foster the type of partnerships that are required for successful implementation of employment equity. Many initiatives, however, are pilot programs or address areas that EIC has just begun to explore; nor are these projects centralized in any particular area but are funded from the array of programs and grants that EIC administers. In these circumstances, the Committee wonders whether the systematic fostering of partnerships and coordination has been considered, let alone implemented.

## **B. Public Awareness**

A number of witnesses suggested that the government should establish a coordinated public education program encompassing employers, employee representatives, designated groups and the general public. Many of these witnesses stated that they were not aware of any money currently being allocated to educate the various interested parties on the economic and social imperatives that underlie employment equity.

Those favouring such an educational campaign argued that increased awareness, not quotas, will encourage employers to hire members of the designated groups. Witnesses felt that this campaign should be developed, in the spirit of partnership, with the involvement of all those concerned with employment equity.

The Committee strongly supports the idea of public education about employment equity.

## **C. Education**

Although many witnesses focused their remarks on the need for appropriate training for members of the designated groups, some probed even more deeply into the root causes of employment inequity. The Committee was told that a parallel commitment to equality in employment would be empty without a commitment to education equity. Some witnesses questioned society's overall commitment to employment equity in view of the inequities that are currently perpetuated by the educational systems.

The argument for education equity was made by representatives from all the designated groups. In the case of people with disabilities, the data from HALS 1986 demonstrate that disabled persons enter the work force with significantly lower educational levels than the non-disabled population. Aboriginal organizations pointed out that without enhanced funding for post-secondary education and other educational programs, Aboriginal peoples will continue to be disproportionately represented in low-paying jobs and among the unemployed. Immigrants from the visible minority community pointed out that their opportunities for employment suffered because they could not gain additional educational qualifications.

Some employers gave the Committee another perspective on this issue. They pointed out that there will be fewer qualified people to meet higher demands for skills as Canada moves through the last decade of the century. One way to meet this challenge would be for education authorities and employers jointly to sponsor university programs for members of the designated groups. They recommended an educational strategy to deal with problems such as sex-role stereotyping and racism.

## **D. Assistance**

Various witnesses made a case that employers and members of the designated groups should be assisted to be more effective in locating qualified group members and in accommodating them within the work place. Other witnesses mentioned the desirability of having better technical information to analyse the physical demands of a particular job, to train human resource professionals, to gain information on accommodation and to obtain other technical assistance and computer software suitable for business purposes. Members of the designated groups urged the federal government to provide assistance for them to monitor the progress of employment equity programs.

## **E. Other Government Measures**

The Committee firmly believes that the federal government, in all aspects of its operations and its programs, should demonstrate its full commitment to employment equity by putting its own house in order.



During the hearings, witnesses spoke of barriers retained, initiatives gone by the wayside, good ideas that remain unimplemented, and commitments unfulfilled. The following is a partial list of issues related to employment that were brought to the Committee's attention:

1. Witnesses from visible minority and immigrant groups reported their difficulty in securing Canadian recognition of their foreign credentials and suggested that the federal government take the lead in developing a procedure for establishing equivalences.
2. Some employer organizations and many representatives from the designated groups strongly recommended amendments to other legislation and regulations to support employment equity. Specific mention was made of the failure of the *Canadian Human Rights Act* to include an employer's obligation to accommodate those whose specific religious beliefs or physical or mental handicaps might have an impact on employment.
3. Many representatives from designated groups and employers' organizations pointed out that overall government practices should support employment equity. In particular, witnesses mentioned that the Treasury Board should ensure that agencies with responsibilities for implementing, monitoring and enforcing employment equity in the federal government should have sufficient resources to carry out their mandate. They also urged the Treasury Board to make certain that employment equity performance is introduced and monitored in the personnel appraisal and evaluation systems of all department and agency managers at both the national and the regional levels. A particular irritant, according to members of the designated groups, is the government hiring procedure. They singled out the Entry Level Officer Staffing Test (ELOST), administered by the Public Service Commission as an unacceptable systemic barrier to the employment of members of the designated groups. Other witnesses argued that the promotion system of the federal Public Service has been discriminatory and fails to take into account the circumstances of members of the designated groups.

Some representatives of the designated groups argued that companies owned or operated by their members ought to be given special consideration in bidding for federal government contracts.

Representatives of disabled persons' organizations urged the federal government to examine, to identify and ultimately to alter, current policies and programs containing disincentives to employment for people from the designated groups. Among the measures cited were: the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Program, the Canada Assistance Plan, the Canada Pension Plan, unemployment insurance, allowances and pensions from non-government sources that are regulated by the federal government, and the federal tax system.

Some witnesses argued persuasively that, the long-term (and in some cases, the short-term) achievement of employment equity is being jeopardized by the lack of a coordinated analysis of the impact of government initiatives, policies and programs. Some of the programs mentioned (for example, the Canada Assistance Plan and the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Program), were put in place decades ago and, should obviously be evaluated against current requirements and changes in Canada's economy and society. The Committee does not believe that a piecemeal evaluation of the context of employment equity will work. If equity in employment is crucial to ensure that members of the designated groups can take their rightful place in Canada's economy and society, a comprehensive analysis of all systemic barriers is necessary.

The Committee is further convinced that this analysis should not result in additional expense to the federal government and could be paid for by reallocating existing resources based on current needs.



## **RECOMMENDATION 5.1**

The Special Committee recommends that the federal government establish a National Employment Equity Strategy to be made public no later than 1 November 1993. All elements of this Strategy must be established by a task force that includes federal government representatives from relevant departments and agencies, employers, members of the designated groups, and employee representatives. This task force should establish sub-groups as required with additional representation from interested parties, and prepare reports that include recommendations and plans of action on:

- a. specific mechanisms for ensuring partnerships among the various parties interested in employment equity (in conjunction with community organizations and educational institutions);
- b. a co-ordinated public education and awareness initiative to begin no later than 1 January 1993 to demonstrate the benefits of employment equity to the various interested parties and the public at large;
- c. possible modifications in conjunction with representatives of provincial governments, to ensure that Canada's education systems are equipped to prepare members of the designated groups for the labour force;
- d. assistance for employers, particularly small employers, who seek to employ members of the designated groups;
- e. assistance for designated groups who seek to make contact with employers;
- f. the concerns of designated groups about barriers to their employment in the Public Service of Canada;
- g. the elimination of barriers to employment equity in federal legislation and regulations; and
- h. the elimination of the barriers to employment equity in federal-provincial programs.

## **RECOMMENDATION 5.2**

The Special Committee recommends that the National Employment Equity Strategy be referred to a parliamentary committee for study on 1 November 1993.

## **3. EMPLOYMENT EQUITY AND EMPLOYMENT INITIATIVES**

The Committee heard from some employers and members of designated groups that the employment programs of EIC have not fully met the requirements of either business or the designated groups. A National Employment Equity Strategy would be a greatly diminished initiative, if it did not change current EIC practices with respect to employment issues.

Employers felt that measures were needed to assist them in making contact with members of the designated groups. Many groups representing organizations linked to disabled persons commented on the inaccessibility of outreach programs that provide pre-employment job search as well as job

search and job placement services for people with disabilities. They should be linked in a network. Others suggested that a national data base of members of designated groups who are available for employment would provide employers with the necessary information on qualified candidates for jobs. The Committee also heard from Aboriginal groups that a better use of native recruitment firms and programs delivered by Aboriginal peoples would match Aboriginal peoples with jobs. The Committee also heard that because of the lack of coordination among various employment programs, people from the designated groups were denied opportunities for employment.

### RECOMMENDATION 5.3

**The Special Committee recommends, as part of the National Employment Equity Strategy, that the Department of Employment and Immigration, in consultation with employers and members of designated groups, establish a national data base for employers. This data base would identify members of the designated groups who are seeking employment. The Department should also establish a mechanism to link the various outreach organizations that provide job search and job placement services. The data base and the linking mechanism should be operational by 1 November 1993.**

In the opinion of many witnesses, the key to achieving employment equity is job training. Their conclusion echoes the recommendations of many previous studies, including that conducted by the Advisory Council on Adjustment and presented to the government in March 1989. This pointed out that "skill training [is] not only a necessity but also a sound investment". The Council argued that a better-prepared work force produces significant savings and benefits to make companies more productive and enhance the quality of working life. The Council concluded that training "represents a tool to maintain employment, ensure quick re-employment, and minimize unemployment."

During the hearings, many employers demonstrated their clear understanding that since they receive economic benefits from training, they should also have to finance some of its costs. Employers should not rely solely on the government to train their work force. This conclusion is only logical, given employers' contention that true employment equity is achieved only when it is integrated with other factors important to an efficient and flexible business operation.

At the same time, members of the designated groups shared employers' concerns about the cost of training. Both argued that employers should not be expected to carry the full financial burden. From the money currently provided for training, some witnesses urged subsidies for employers who develop their own job-training programs for members of the designated groups or who form partnerships with educational or training facilities. At the same time, one witness pointed out that the federal government might also support the non-profit sector, which currently assists both employers and members of the designated groups by providing rehabilitation and training.

Many employers and members of the designated groups stated that the federal government's existing training programs do not meet the skill requirements of the labour market and therefore, do not provide sufficient job opportunities. Moreover, appropriate training would ensure that people from the designated groups are able to move beyond entry level positions. From the Committee's perspective, it makes good sense to direct funding for job training and incentives (to business or to members of designated groups) to occupations where members of the designated groups are under-represented.

The Committee also heard evidence that job training in the Canadian Jobs Strategy is not directed towards the members of the designated groups. For example, in 1988-89, of the 130,743 people who benefited from training in that program, only 2,256 (or 1.7%) were people with disabilities

(compared to the 5.4 % availability figure in the Canadian labour force). Also, many of the people from the designated groups do not meet the entry qualifications (e.g. a high school diploma) for programs funded by the Canadian Jobs Strategy. The Committee suggests that the figures of the representation of members of the designated groups (and the annual targets) for the Canadian Jobs Strategy should be made public so that one year's achievements can be compared with another and with the availability figures for the labour force participation of members of the designated groups.

Several witnesses pointed out that the current focus of federal training dollars and programs on recipients of unemployment insurance makes federal training programs themselves a systemic barrier to employment for members of the designated groups. Because many of these people have not held jobs, they are ineligible for unemployment insurance and consequently are also ineligible for training. These witnesses also urged the federal government to make money available to people seeking to enter the work force through programs such as apprenticeship training.

The Committee is concerned about the availability of adequate funding for training matched to employers' requirements. Some witnesses argued that preparation for employment is in jeopardy as a result of recent cuts to the Canadian Jobs Strategy and the effect of this reduction on the availability of community-based training for members of the designated groups. The Committee believes that adequate and accessible training is critical to the long-term success of any employment equity initiative or legislation. Otherwise, members of the designated groups will not enter the work force, will remain unemployed or will occupy jobs that constitute merely token employment.

#### **RECOMMENDATION 5.4**

**The Special Committee recommends, as part of the National Employment Equity Strategy, that:**

- a. the federal government make provision for adequate federally-funded job training programs, particularly those that are community-based, for members of the designated groups;**
- b. all federally-funded job training programs contain mandatory allocation of funds for training members of the designated groups in proportion to the labour force availability statistics for these groups;**
- c. statistics on the targets for, and the participation of, members of designated groups in federal job training programs be published as part of all subsequent annual reports on the *Employment Equity Act* beginning with the report to be tabled in Parliament before 31 December 1992; and**
- d. the Department of Employment and Immigration, in conjunction with the other interested parties in employment training, examine and make recommendations on the eligibility criteria for federally-funded job training programs and the suitability of such programs for employers and for members of the designated groups. A report containing the results of this examination shall be made public no later than 1 November 1993.**





# LIST OF RECOMMENDATIONS

## RECOMMENDATION 1.1

The Special Committee recommends that the scope of the application of the *Employment Equity Act* be broadened. Specifically, the Committee recommends that the following employers be covered under the Act:

- a) the federal Public Service;
- b) the Royal Canadian Mounted Police;
- c) the Canadian Armed Forces;
- d) Parliament, specifically the House of Commons, the Senate, and the Library of Parliament; and
- e) all federal agencies, boards and commissions. (page 4)

## RECOMMENDATION 1.2

The Special Committee recommends that suppliers of goods and services currently covered by the Federal Contractors Program, who employ at least 75 persons and who want to bid on government contracts of \$200,000 or more be required, as a prerequisite to tendering, to sign a certificate of compliance with the principles of employment equity as specified in the *Employment Equity Act*. (page 4)

## RECOMMENDATION 1.3

The Special Committee recommends that, as a condition of certification, unions certified by the Canada Labour Relations Board, the Public Service Staff Relations Board or any future federal labour tribunal, be required, as employers, to sign a certificate of compliance with the principles of employment equity as specified in the *Employment Equity Act*. (page 5)

## RECOMMENDATION 1.4

The Special Committee recommends that future federal judicial and all Governor in Council appointments be made with regard to the principles of employment equity. The President of the Privy Council must submit an annual report to Parliament on appointments made during the previous year. To the greatest extent possible, this report should resemble those filed by employers under the *Employment Equity Act*. (page 5)

## RECOMMENDATION 1.5

The Special Committee recommends that, as a condition of licence, federal licensees sign a certificate of compliance with the principles of employment equity as specified in the *Employment Equity Act*. (page 5)

## RECOMMENDATION 1.6

The Special Committee recommends that each federal political party be required to report annually to Parliament on the staff of Parliamentarians and staff of the party, including research staff. This report must meet the requirements of employer reports under the *Employment Equity Act*. (page 5)

### **RECOMMENDATION 1.7**

The Special Committee recommends that the Treasury Board's Special Measures Programs, which are currently being evaluated for effectiveness, be extended. (page 5)

### **RECOMMENDATION 1.8**

The Special Committee recommends that the *Employment Equity Act* apply to employers who have 75 or more employees. Further, an employer with fewer than 75 employees who voluntarily develops plans and submits an annual report to the Department of Employment and Immigration should be recognized, through a federal designation program, as an Employment Equity Employer. (page 6)

### **RECOMMENDATION 1.9**

The Special Committee recommends that the current designated groups under the *Employment Equity Act*—women, Aboriginal peoples, persons with disabilities, members of visible minorities—remain unchanged. (page 7)

### **RECOMMENDATION 1.10**

The Special Committee recommends that officials from Statistics Canada consult with the Canadian Labour Force Development Board, which represents those parties with an interest in employment equity, to develop definitions of the designated groups which are acceptable to all parties. (page 8)

### **RECOMMENDATION 1.11**

The Special Committee recommends that designated group members continue the practice of voluntary self-identification. (page 9)

### **RECOMMENDATION 2.1**

The Special Committee recommends that the *Employment Equity Act* continue to require all employers to adopt an employment equity program designed to identify and eliminate systemic barriers to employment, and institute supportive measures to accommodate members of designated groups in the work place. All employment equity programs must have achievable plans, goals and timetables containing both quantitative and qualitative elements. While the form of these programs would continue to be left to the discretion of the employer, the Regulations to the Act must outline acceptable requirements and standards. The Committee recommends that, at a minimum, these programs be formalized, comprehensive, management-supported and reflect a true commitment to change. (page 13)

### **RECOMMENDATION 2.2**

The Special Committee recommends that once developed by the employer, employment equity plans be approved by the monitoring agency prior to implementation, and thereafter become binding on the employer. The Committee recommends, however, that the employer must continue to have some flexibility with respect to plan modification. In cases of changes to plans that have already been approved, it may be necessary to have a less formal and expeditious process of approval. (page 13)



### **RECOMMENDATION 2.3**

The Special Committee recommends that Statistics Canada, in conjunction with other federal departments and agencies as well as provincial authorities with responsibility for employment equity monitoring or enforcement, initiate further refinements to the data used to reflect the labour force availability of the four designated groups. (page 15)

### **RECOMMENDATION 2.4**

The Special Committee recommends that the *Employment Equity Act* require bargaining agents, and in their absence employees' representatives, to be consulted and have input into the preparation and implementation of employment equity plans. Further, it is recommended that "consultation" be meaningful, and be set out in a definition section of the *Employment Equity Act*. (page 16)

### **RECOMMENDATION 2.5**

The Special Committee recommends that the enforcement agency under the *Employment Equity Act* have the authority to make an order to modify or remove seniority clauses where they represent a barrier to employment. (page 17)

### **RECOMMENDATION 2.6**

The Special Committee recommends that employment equity plans, goals and timetables be prepared in consultation with, and have input from bargaining agents or employees' representatives and should be submitted to the monitoring agency. These plans must remain confidential, but would be available to the monitoring and enforcement agencies under the *Employment Equity Act*. (page 17)

### **RECOMMENDATION 3.1**

The Special Committee recommends that the annual reporting requirement and the current numerical reporting system remain unchanged. (page 22)

### **RECOMMENDATION 3.2**

The Special Committee recommends that an employer with fewer than 75 employees who chooses to seek designation as an Employment Equity Employer should be required to submit an annual report no longer than three pages. This report should include basic information about the employer, the number of full-time, part-time and temporary employees and the degree of representation of the four designated groups. (page 22)

### **RECOMMENDATION 3.3**

In order to reduce the burden on employers who must prepare employment equity data for different jurisdictions, the Special Committee recommends that the federal government exercise leadership in ensuring that data collected for the purposes of employment equity, whether for inclusion in employers' reports or for the purposes of availability statistics, be standardized and harmonized. The federal government should initiate discussions with the provinces in order to ensure that this standardization and harmonization is achieved as soon as possible. (page 23)

### **RECOMMENDATION 3.4**

The Special Committee recommends that employment equity analysis be based upon a standardized survey form to be used by employers in preparing their annual reports as required by the *Employment Equity Act*. This form should be designed to ensure that data are gathered under the Act according to uniform definitions. The survey form should include a means of identifying people who are members of more than one designated group so that their numbers can be identified separately. (page 23)

### **RECOMMENDATION 3.5**

The Special Committee recommends that, in conjunction with employers, employee representatives and members of the designated groups, the agency responsible for monitoring employers' compliance with the *Employment Equity Act* establish a better means of assessing the qualitative efforts of employers towards achievement of employment equity in the work place. (page 24)

### **RECOMMENDATION 4.1**

The Special Committee recommends that the Department of Employment and Immigration be the monitoring agency and that the Canadian Human Rights Commission be the enforcement agency under the *Employment Equity Act*. These roles must be clearly defined both under the *Employment Equity Act* and the *Canadian Human Rights Act*. The Department would continue to assist employers in the development and implementation of employment equity programs, as well as monitor and analyse their progress in this regard. The Canadian Human Rights Commission would be authorized to receive complaints of non-compliance under the *Employment Equity Act* from the Department, as the monitoring agency under the Act, or from any individual or group of individuals with an interest in employment equity. These complaints would be processed by the Commission on the basis of its existing enforcement structure. (page 28)

### **RECOMMENDATION 4.2**

The Special Committee recommends that the Canadian Human Rights Commission be given adequate resources to allow it to carry out its responsibilities under the *Employment Equity Act*. (page 28)

### **RECOMMENDATION 4.3**

The Special Committee recommends that Labour Canada be the monitoring agency responsible for ensuring the compliance of the Department of Employment and Immigration under the *Employment Equity Act*. (page 28)

### **RECOMMENDATION 4.4**

The Special Committee recommends that the monitoring agency under the *Employment Equity Act* conduct regular on-site reviews of employer progress with respect to their legislative obligations. As a part of the auditing process, the monitoring agency shall have the power to obtain from the employer any documentation or information required for the assessment. (page 29)

## **RECOMMENDATION 4.5**

The Special Committee recommends that the existing maximum fine of \$50,000 under the current *Employment Equity Act* be applied to all violations of the legislation. Thus, employers who fail to develop and implement an employment equity program pursuant to the standards set out in the Regulations to the Act, consult with employee representatives or bargaining agents, comply with their employment equity plans, goals and timetables or file an annual report with Employment and Immigration Canada, would be guilty of an offence and liable on summary conviction to a fine not exceeding \$50,000. (page 29)

## **RECOMMENDATION 5.1**

The Special Committee recommends that the federal government establish a National Employment Equity Strategy to be made public no later than 1 November 1993. All elements of this Strategy must be established by a task force that includes federal government representatives from relevant departments and agencies, employers, members of the designated groups, and employee representatives. This task force should establish sub-groups as required with additional representation from interested parties and prepare reports that include recommendations and plans of action on:

- a. specific mechanisms for ensuring partnerships among the various parties interested in employment equity (in conjunction with community organizations and educational institutions);
- b. a co-ordinated public education and awareness initiative to begin no later than 1 January 1993 to demonstrate the benefits of employment equity to the various interested parties and the public at large;
- c. possible modifications, in conjunction with representatives of provincial governments, to ensure that Canada's education systems are better equipped to prepare members of the designated groups for the labour force;
- d. assistance for employers, particularly small employers, who seek to employ members of the designated groups;
- e. assistance for designated groups who seek to make contact with employers;
- f. the concerns of designated groups about barriers to their employment in the Public Service of Canada;
- g. the elimination of barriers to employment equity in federal legislation and regulations; and
- h. the elimination of the barriers to employment equity in federal-provincial programs. (page 35)

## **RECOMMENDATION 5.2**

The Special Committee recommends that the National Employment Equity Strategy be referred to a parliamentary committee for study on 1 November 1993. (page 35)

## **RECOMMENDATION 5.3**

The Special Committee recommends, as part of the National Employment Equity Strategy, that the Department of Employment and Immigration, in consultation with employers and members of designated groups, establish a national data base for employers. This data base would identify



members of the designated groups who are seeking employment. The Department should also establish a mechanism to link the various outreach organizations that provide job search and job placement services. The data base and the linking mechanism should be operational by 1 November 1993. (page 36)

#### **RECOMMENDATION 5.4**

The Special Committee recommends, as part of the National Employment Equity Strategy, that:

- a. the federal government make provision for adequate federally-funded job training programs, particularly those that are community-based, for members of the designated groups;
- b. all federally-funded job training programs contain mandatory allocation of funds for training members of the designated groups in proportion to the labour force availability statistics for these groups;
- c. statistics on the targets for, and the participation of, members of designated groups in federal job training programs be published as part of all subsequent annual reports on the *Employment Equity Act* beginning with the report to be tabled in Parliament before 31 December 1992; and
- d. the Department of Employment and Immigration, in conjunction with the other interested parties in employment training, examine and make recommendations on the eligibility criteria for federally-funded job training programs and the suitability of such programs for employers and for members of the designated groups. A report containing the results of this examination shall be made public no later than 1 November 1993. (page 37)

# APPENDIX A

## List of Witnesses

Associations and Individuals	Issue	Date
<b>Assembly of First Nations</b> Bill Montour Chief of Staff	15	Monday, March 23, 1992
<b>Assembly of Manitoba Chiefs</b> Phil Fontaine Grand Chief Ted Fontaine Executive Director	9	Monday, February 24, 1992
<b>B.C. Coalition of People with Disabilities</b> Joan Meister Member	12	Wednesday, March 11, 1992
<b>Black, William W.</b> Director Human Rights Centre University of Ottawa	5	Monday, February 10, 1992
<b>Canadian Advisory Council on the Status of Women</b> Glenda Simms President Sarah Bélanger Research Analyst	14	Wednesday, March 18, 1992
<b>Canadian Alliance for Visible Minorities</b> Krishan D. Uppal President Sharon Kajack Joint Secretary Paul Winn Director Joe Sanders Director	11	Monday, March 9, 1992

Associations and Individuals	Issue	Date
<b>Canadian Bankers Association</b> William J. Lomax Executive Vice-President Human Resources Bank of Nova Scotia Joanne De Laurentiis Vice-President Domestic Banking and Public Affairs Judy Jaeger Director Employment and Pay Equity	7	Monday, February 17, 1992
<b>Canadian Chamber of Commerce</b> Tim Reid President Jim Lawson Assistant General Manager Employee Relations Toronto-Dominion Bank Mary-Jane Handy Southam Newspapers Linda Cheeseman Bell Canada	12	Wednesday, March 11, 1992
<b>Canadian Construction Association</b> John C. Halliwell President John Ceriko Chairman of the Board of Directors John DeVries Director of Human Resources Jo-Anne Stead Coordinator Employment Equity Program	12	Wednesday, March 11, 1992
<b>Canadian Council on Rehabilitation and Work</b> Lynda White President Rob McInnes Executive Director	11	Monday, March 9, 1992



Associations and Individuals	Issue	Date
<b>Canadian Ethnocultural Council</b> Nizam Siddiqui Co-Chair Marianne Agbeko Co-Chair George Frajkor President Slovak Canadian National Council Sachiko Okuda Chairperson Human Rights Committee National Association of Japanese Canadians Shirley Brathwaite President Barbados Ottawa Association Ed Lam Director of Research	13	Monday, March 16, 1992
<b>Canadian Human Rights Commission</b> Maxwell Yalden Chief Commissioner Henry K. Pau Director	4	Wednesday, February 5, 1992
<b>Canadian Labour Congress</b> Dick Martin Executive Vice-President Nancy Riche Executive Vice-President	7	Monday, February 17, 1992
<b>Canadian Manufacturers Association</b> Jan Wade Vice-President Human Resources Jo-Ann Ball Director Human Resources John Howatson Director Manufacturing Competitiveness	15	Monday, March 23, 1992
<b>Canadian Paraplegic Association</b> Gregory Pyc Coordinator of Public Affairs	13	Monday, March 16, 1992

Associations and Individuals	Issue	Date
<b>Canadian Radio-television and Telecommunications Commission</b> Keith Spicer Chairman Allan J. Darling Secretary General	13	Monday, March 16, 1992
<b>Center for Research-Action on Race Relations</b> Ronald Béliard Past President Fo Niemi Executive Director	16	Wednesday, March 25, 1992
<b>Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped</b> Gerry MacDonald Vice-Chairperson Laurie Beachell National Coordinator	8	Wednesday, February 19, 1992
<b>Committee for the Advancement of Native Employment</b> Charles Hill Spokesperson Claude Aubin Executive	15	Monday, March 23, 1992
<b>Communications and Electrical Workers of Canada</b> Patricia Blackstaffe Assistant to the President	16	Wednesday, March 25, 1992
<b>Confédération des syndicats nationaux</b> Claudette Carbonneau First Vice-President Danielle Hébert Advisor	14	Wednesday, March 18, 1992
<b>Congress of Black Women of Canada</b> Fleurette Y. Osborne Vice-President Akua Benjamin Member	10	Wednesday, February 26, 1992

Associations and Individuals	Issue	Date
<b>Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail</b> Lise Leduc Director General Lise Lafrance Responsible Officer Access to Equality Program	15	Monday, March 23, 1992
<b>Crown Corporations</b> Marie Tellier Assistant Vice-President Canadian National Frances Trant Manager Canadian Broadcasting Corporation	9	Monday, February 24, 1992
<b>Department of Employment and Immigration</b> Marnie Clarke Director General Employment Equity Branch	2, 3, 17	Wednesday, December 11, 1991 Monday, February 3, 1992 Thursday, April 2, 1992
Gay Stinson Director Legislated Employment Equity	1	Monday, November 25, 1991
Neil Carigan Director Federal Contractors Program	3	Monday, February 3, 1992
Pierre-André Laporte Departmental Assistant to the Minister of State (Employment and Immigration)	2	Wednesday, December 11, 1991
<b>Disabled People for Employment Equity</b> Carol McGregor Spokesperson Harry Beatty Acting Director Advocacy Resource Centre for the Handicapped	9	Monday, February 24, 1992
<b>Equal Employment Opportunity Commission</b> Diana Johnston Assistant Legal Counsel	16	Wednesday, March 25, 1992



Associations and Individuals	Issue	Date
<b>Federally Regulated Employers — Transportation and Communication</b> Shirley Boucher Manager Employment Equity Canada Post Marlene Gallant Director General Human Rights and Employment Equity Bell Canada Lorette Glasheen Manager Employment Equity CP Rail Joan Grant Manager British Columbia Telephone Co.	10	Wednesday, February 26, 1992
<b>Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec</b> Lauraine Vaillancourt Vice-President Clément Godbout Secretary General Carole Gingras Director Status of Women Division	16	Wednesday, March 25, 1992
<b>Fraser Institute</b> Michael Walker Director	13	Monday, March 16, 1992
<b>Jain, Harish</b> Professor of Human Resources & Labour Relations Michael J. DeGroope School of Business McMaster University	5	Monday, February 10, 1992
<b>Manitoba Telephone System</b> Mona Katawne Director Corporate Equity Department	9	Monday, February 24, 1992
<b>Minister of State (Employment and Immigration)</b> Honourable Monique Vézina	2, 17	Wednesday, December 11, 1991 Thursday, April 2, 1992

Associations and Individuals	Issue	Date
<b>National Action Committee on the Status of Women</b> Akua Benjamin Chair Employment Committee Phebe Poole Member Employment Committee	10	Wednesday, February 26, 1992
<b>National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada</b> Peggy Nash Assistant to the President Annie Labaj National Representative (Education)	14	Wednesday, March 18, 1992
<b>National Organization of Immigrant and Visible Minority Women of Canada</b> Teresa Bassaletti-Araneda Sherbrooke, Quebec Patricia Diaz-Reddin Charlottetown, P.E.I.	13	Monday, March 16, 1992
<b>National Visible Minority Council on Labour Force Development</b> Navin Parekh Visible Minority Representative on the Canadian Labour Force Development Board Sylvan Williams Coordinator	11	Monday, March 9, 1992
<b>Native Council of Canada</b> Narda Kathaleen Iulg Senior Advisor Aboriginal Employment Employment Equity	11	Monday, March 9, 1992
<b>O.R.C. Canada Inc.</b> Philip H. McLarren Senior Vice-President	7	Monday, February 17, 1992
<b>Public Service Alliance of Canada</b> Nycole Turmel Executive Vice-President	14	Wednesday, March 18, 1992

Associations and Individuals	Issue	Date
<b>Public Service Commission</b> Robert Giroux Chairman Jules Oliver Director General Program Development (Employment Equity) Staffing Programs Branch Gilbert Scott Commissioner	6	Wednesday, February 12, 1992
<b>Royal Canadian Mounted Police</b> J.P.R. Murray Deputy Commissioner	15	Monday, March 23, 1992
<b>Saskatchewan Wheat Pool</b> Michael Roberts Director Human Resources Division Helgi Goodman Manager Market Analysis and Co-Chairperson Bonnie Pearson Senior Staff Representative and Co-Chairperson Denise Barry Employment Equity Coordinator	15	Monday, March 23, 1992
<b>Statistics Canada</b> Bruce D. Petrie Assistant Chief Statistician Social, Institution and Labour Statistics Field Lee Reid Director Personnel Policy Branch Adèle Furrie Director Post-Censal Surveys Program Wally Boxhill Acting Program Manager Employment Equity Data Program	6	Wednesday, February 12, 1992



Associations and Individuals	Issue	Date
<b>Toronto Women in Film and Television</b> Barbara Barde President Elaine Waisglass Project Coordinator	8	Wednesday, February 19, 1992
<b>Treasury Board</b> Ian D. Clark Secretary David C.G. Brown Assistant Secretary Employment Equity and Policy Planning Development Division	8	Wednesday, February 19, 1992



## APPENDIX B

### Written Submissions Received

---

*Association des Acadiennes de la Nouvelle-Écosse*

Association of Lesbians and Gays of Ottawa

Bell Canada

Ben-Tahir, I.

Boyce, L.E.J.

Brown, Grant A.

Building and Construction Trades Department (AFL-CIO)

Business Council of British Columbia

Calgary Vocational Services

Canadian Association for Community Living

Canadian Association for the Advancement of Women and Sport and Physical Activity

Canadian Association of Broadcasters

Canadian Association of the Deaf

Canadian Association of University Teachers

Canadian Broadcasting Corporation

Canadian Congress for Learning Opportunities for Women

Canadian Federation of Business and Professional Women's Club

Canadian Federation of Independent Business

Canadian Film and Television Production Association

Canadian Jewish Congress

Canadian Nurses Association

Canadian Rehabilitation Council for the Disabled



Cargill Limited

Chinese Canadian National Council

Coalition for Lesbian and Gay Rights in Ontario

Confederacy of Mainland Micmacs

Conference Board of Canada

Coughlan, Mary Ellen

Deacon Ainsaar Consultants Inc.

Doe, Tanis

Down Syndrome Association — National Capital Region

Greater Vernon Chamber of Commerce

Harrington, W.F.

Hunter, Graeme

Immigrant Women of Saskatchewan

Information Technology Association of Canada

Institute of Equality and Employment

National Association of Women and the Law

National Capital Alliance on Race Relations

National Indo-Canadian Council

National Watch on Images of Women in the Media Inc.

Native Women's Association of Canada

Niagara Falls Federal Progressive Conservative Association

Ontario Confederation of University Faculty Associations

Ontario March of Dimes

Parkinson, Wes

Poulantzas, Nicholas

Professional Institute of the Public Service of Canada

Reaching E-Quality Employment Services Inc.

Society for Academic Freedom and Scholarship

Sullivan, Kathleen

Telecommunications Workers Union

Toronto Mayor's Committee on Community and Race Relations

Williams, Jasmine

Women in Trades, Technology and Operations and Blue Collar Work National Network

*YMCA de Montréal*

YWCA of Canada





## Request for a Government Response

Your Committee requests that the Government table a comprehensive response to this Report within 150 days of its tabling, in accordance with the provisions of Standing Order 109.

A copy of the relevant Minutes of Proceedings and Evidence (*Issues Nos. 1 to 18 which includes this report*) is tabled.

Respectfully submitted,

ALAN REDWAY, P.C., Q.C., M.P.,  
*Chairman.*



# **APPENDIX C**

## **Not Fair Enough**

### **Liberal Minority Report**

#### **On the Review of the Employment Equity Act**

May, 1992

John Nunziata, M.P.

Mary Clancy, M.P.



---

John Nunziata and Mary Clancy, on behalf of The Liberal Party, would like to express their sincere thanks and appreciation for the tremendous amount of time and effort invested by the staff of the Special Committee Reviewing The *Employment Equity Act*. We would especially like to acknowledge Monique Hamilton, Luc Fortin, William Young, Nancy Holmes and June Dewetering for all of their guidance and assistance.

We would be remiss if we did not also thank our Assistants, Amy MacLeod and Justine Sider, for their hard work and dedication to the production of this report.

---

# Employment Equity — Liberal Minority Report

## INTRODUCTION:

“Law, in a liberal democracy is the collective expression of the public will. We are a society ruled by law, it is our most positive mechanism for protecting and maintaining what we value. Few matters deserve the attention of law more than the right of every individual to have access to the opportunity of demonstrating full potential.”<sup>1</sup>

This statement, taken from the concluding remarks of the 1984 Royal Commission Report studying employment equity, echoes the principles of equality which the Liberal Party of Canada have always advocated. Indeed, it was these principles that lead the Liberal Government to initiate the Royal Commission on Equality in Employment in 1983.

The Liberal Party was pleased to participate in the Special Committee Review of the *Employment Equity Act*. The overwhelming number of individuals and organizations who offered to participate in the Review signified at the outset the enormity of the Committee’s task. The Liberal Party would like to thank all of the witnesses and organizations who appeared before the Committee or who made written submissions. Their involvement was essential to the success of the review.

While the Liberal Party worked toward and supports many of the recommendations tabled by the Special Committee, it can not fully endorse their report. We believe that the *Employment Equity Act* should be guided by the premise that anyone employed by, receiving a grant from or doing business with the Federal Government or any of its boards, agencies or commissions, must be subject to the Act. The Liberal Party cannot support a law that excludes the majority of the Canadian workforce from legislation rooted in fundamental principles of social justice and fairness.

Our party believes that the Act should be extended to cover the broadest possible base of Canadians. In our judgement, the power of such an Act should be viewed not as inhibiting, but rather, as Judge Abella stated, as a “positive mechanism for protecting and maintaining what we value.”<sup>2</sup> While recognizing that the recommendations of the Committee strive to expand the coverage of the legislation, these recommendations do not go far enough.

The Liberal Party of Canada is cognizant of the politically charged atmosphere in which the Committee’s recommendations will be received. The Minister, in her appearance before the Committee, clearly indicated the intentions of the Government and the direction that it will take with respect to amending the *Employment Equity Act*. By stating the Government’s intentions prior to the release of the Committee’s majority report, it is obvious that the Minister will dismiss the bulk of the Report’s recommendations and do nothing more than perpetuate the status quo. We regretfully recognize that the political priorities of the current Government have consistently prevailed over the genuine need to improve the employment situation of disadvantaged Canadians. The current Federal Government has demonstrated its lack of desire in seriously addressing the discriminatory and

---

<sup>1</sup> Judge Rosalie Abella, Commissioner, *Equality in Employment — A Royal Commission Report, 1984*, p. 254.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 254.

discouraging employment environment endured by a vast portion of the Canadian work force. The Minister's appearance has not convinced us that this unfortunate and inequitable situation is likely to change.

It is in this context that the Liberal Party, while fully supporting the principle of employment equity, is tabling this dissenting report.

## COVERAGE

The Liberal Party believes that the issue of coverage is fundamental to the effectiveness of any legislation that deals with basic values of fairness and social justice. These principles must be applied to the broadest possible range of Canadians if the concept of human equality is to be upheld. With respect to this issue, the Committee's report, and the indication by the Minister of the Government's intentions, do not go far enough. Limiting the legislative coverage of the Act has resulted in an exclusionary policy where certain portions of the population are not bound by rudimentary principles of equality and fairness.

### Employment Equity Act

The *Employment Equity Act* as it presently exists excludes more employees than it includes. Currently only 5% of the Canadian work force are protected by the Act, while 57% of the labour force are members of designated groups. The Liberal Party believes that if employment equity legislation is to be effective, it must protect the greatest number of employees possible. Only small businesses where an employee's rights to privacy is jeopardized should be excluded from the Act.

Under the current system, only federally-regulated employers with 100 or more employees are bound by the *Employment Equity Act*. The Minister indicated in her appearance before the Committee that she would be happy to maintain the "status quo."<sup>3</sup> While maintaining the status quo may be the least disruptive choice, it is also the least effective option.

To maintain the status quo is to neglect one of the most important goals of the *Employment Equity Act*, that of achieving attitudinal change in the work force. The Committee heard that traditionally it has been small business that has been most active in employing members of the designated groups. While these businesses are to be congratulated for their initiative, more small business employers should be encouraged to participate as there is still room for improvement.

The Liberal Party is also concerned about the employment barriers that are created by the current legislation. Maintaining the current threshold of 100 employees, or even reducing the threshold to 75 as recommended by the Special Committee, results in legislation that, in effect, imposes a barrier to designated groups members who prefer to be employed in small business settings. By excluding the small business sector from regulation, the legislation is allowing a large group of employers to perpetuate employment practices that may be inequitable and unfair. It is unacceptable to implement a piece of legislation that constructs the exact barriers it is designed to eliminate.

The Liberal Party recommends that the scope of the *Employment Equity Act* be expanded to include all federally-regulated businesses with fifteen or more employees. To ensure that small businesses are not over-burdened by expensive and complex reporting requirements, the Liberal Party also recommends

---

<sup>3</sup> The Honourable Monique Vézina, Minister of State for Employment and Immigration, *Minutes of the Proceedings and Evidence of the Special Committee on the Review of the Employment Equity Act*. Issue No. 17. Ottawa. April 2, 1992, p. 17:16.



that employers with less than 75 employees follow simplified and streamlined reporting regulations to be established by the agency monitoring the Act. This simplified reporting system should be developed in such a way that ensures the employee's rights to privacy will be respected.

## **Federal Contractors Program**

The Federal Contractors Program which regulates employers bidding on Federal Government contracts, must be expanded to encompass a broader base of Canadian employees.

Presently, the Federal Contractors Program applies to businesses with 100 or more employees who bid on Government contracts of \$200,000 or more. The Liberal Party recommends that the Federal Contractors Program should be expanded to incorporate any company with 15 or more employees. The contract threshold should also be reduced to include businesses bidding on contracts in excess of \$100,000.

The Liberal Party fully supports the recommendation of the Special Committee that the federal contractors comply with the principles of employment equity as specified in the Employment Equity Act. While the Program has been moderately successful, requiring contractors to comply with the conditions of the Act will strengthen and reinforce the Government's commitment to the principle of employment equity.

It is our belief that the Federal Contractors Program presents the Government with an ideal opportunity to demonstrate its commitment to the principal of employment equity. The message should be clear and unequivocal — if you want to do business with the Federal Government, you must implement employment equity in the work place.

## **Public Service**

Five years ago, the Liberal Party urged the Government to include the federal public service in Bill C-62, *An Act Respecting Employment Equity*. It was the belief of the Liberal Party then, as it is now, that if legislation based on the principle of fairness is to be effective, it is crucial that the Federal Government demonstrate its importance by setting the example to be followed.

It is not surprising that the last five years have resulted in only marginal improvements in the employment situation for the designated groups. In a liberal democratic society like Canada, it is unconscionable for the Federal Government, the largest single employer in the country, to impose employment equity legislation on private enterprise while excluding its own employees. This formula will almost certainly result in legislative impotence.

A recently released study by the Canadian Ethnocultural Council stated that "the government deserves a D"<sup>4</sup> for the lack of progress in advancing employment equity within its own household. The report, entitled *Employment Inequity*, recognized the dismal efforts of the Federal Government.

"Progress is painfully slow, even for departments and agencies that should be taking the lead in coordinating employment equity in the Public Service. Departments such as the Public Service Commission, Treasury Board Secretariat, Employment and Immigration and Privy Council Office are setting poor examples for the rest of the public service."<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> Chan, Lewis. *Federal Government Gets a "D" for Visible Minorities Employment Record*. Media Release No. 10. Canadian Ethnocultural Council. Ottawa. April 22, 1992, p.1.

<sup>5</sup> Canadian Ethnocultural Council Employment Equity Committee. *Employment Inequity — The Representation of Visible Minorities in the Federal Government 1988 — 1991*. Ottawa. April, 1992, p. 8.

Out of a total of thirty-two departments included in the study, those listed above ranked 11th, 22nd, 15th, and 31st respectively in departmental representation of visible minorities.<sup>6</sup> These results are testimony to the Federal Government's lack of commitment to achieving employment equity within its own work force. It is the opinion of the Liberal Party that the lack of Government progress sets a poor example, not only to the public service, but to the Canadian public as well.

The Liberal Party holds the Federal Government responsible for allowing, by a demonstrated lack of leadership and commitment to the principle of employment equity, the continued discrimination of designated group members in the work force. By excluding the federal public service, as well as many departments, agencies and commissions, from the Act, and by failing to establish effective internal departmental policies to eliminate employment barriers, the Government has conveyed the message that the achievement of equality in the work place is a principle that it is willing to support on paper only.

The Liberal Party of Canada rejects this philosophy in its entirety and condemns the Government for the continued discrimination of designated group members in the Canadian work force.

### **Grant Recipients**

The Federal Government must be the vanguard for implementing progressive employment practices in Canada. Again, the message must be that if you want to do business with the Government, you must commit to the principle of employment equity. Federal grant recipients represent an appropriate and available vehicle through which the Government can relay this message.

The Liberal Party recommends grant recipients with 15 or more employees be subject to a process similar to the Federal Contractors Program. This would include signing a Certificate of Commitment and establishing a procedure for monitoring and enforcing compliance. Excluding federal grant recipients from the *Employment Equity Act* undermines the goal of achieving the attitudinal change essential for effective employment equity implementation.

### **Political Parties**

Politicians and political parties also play the role of employer. In order to reinforce the significance of the *Employment Equity Act*, it is essential that politicians and political parties show leadership through their own internal employment practices. Many witnesses who appeared before the Committee legitimately criticized the Government for not including the Public Service in the current *Employment Equity Act*. We believe that it is equally hypocritical for federal politicians passing legislation to exclude their own employees.

The Liberal Party is very pleased that the Committee unanimously agreed to adopt our recommendation requiring political parties to submit annual employment equity reports to Parliament. These reports should detail employee statistics according to the specifications of the *Employment Equity Act*. Any party failing to comply with these requirements will be revealed in the Minister's Annual Employment Equity Report, and ultimately held responsible for their deficiencies by their constituents.

---

<sup>6</sup> *Ibid.*, table 1.

Law-makers can easily demonstrate the Act's significance by making themselves subject to the principles of employment equity.

## THE CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

The Liberal Party believes that the mandate of the Canadian Human Rights Commission must be amended to ensure that it has the legislative authority to initiate investigations with respect to employment equity issues. While we agree with the Committee's recommendation that the Commission be authorized to receive complaints from individuals without referral from the monitoring agency, we do not think that this goes far enough. The Canadian Human Rights Commission must have the authority to investigate and prosecute on their own initiative in order to effectively enforce the *Employment Equity Act*. Circumscribing the authority of the Commission will do little to improve the employment environment for disadvantaged Canadians.

## SANCTIONS

The Liberal Party is profoundly concerned with the lack of enforceable sanctions in the current *Employment Equity Act*. In the present Act, only employers failing to comply with the reporting requirements established in section six of the Act are subject to a fine, upon summary conviction, not exceeding \$50,000. While we support the Committee's recommendation that this sanction be extended to include all sections of the Act, we believe that the penalty itself must be strengthened to adequately reflect the seriousness of the offence.

The Liberal Party recognizes that the current lack of meaningful sanctions in the Act creates the potential for abuse by employers who would opt to ignore the legislation. While we acknowledge that the majority of Canadian employers are law-abiding, we can not ignore the inevitable exceptions. We believe that in order to ensure compliance with the Act, the cost of not disregarding the law must exceed the cost of program implementation. For this reason, we recommend a three-tiered penalty system.

The Liberal Party recommends that a graduated penalty system be established to prevent the rare circumstances in which employers continually and intentionally fail to comply with the requirements of the Act. We propose that first time offenders be subject to a fine of up to \$50,000. For those convicted of a second offence the maximum fine should be increased to \$250,000. For third time offenders the maximum fine should be \$1,000,000.

Evidence given before the Committee confirmed that, in extreme cases of repeated violation of employment equity legislation, significant financial penalty has been successful in obtaining compliance. While the Liberal Party realizes that such a severe maximum penalty may not often be utilized, we feel that it sends a strong signal about the seriousness in which of employment equity offences will be viewed.

## CONCLUSION

Principals of social justice and fairness must always be foremost in the minds of those who draft the laws by which Canadians abide. We look to the law, not only for protection, but for confirmation that values we uphold will be respected. This is the philosophy which has always guided the policy development process of the Liberal Party, and is certainly the situation with regard to our position on employment equity.



We cannot state too strongly that in order for employment equity legislation to be effective it must extend to as many individuals and businesses as possible. There must be mandatory goals and timetables, and significant sanctions where compliance is not forthcoming. Regrettably, the current Employment Equity Act excludes more individuals than it includes.

It is our profound desire that the Minister responsible for responding to the Committee's report do so, not with a partisan predisposition to amending the Act, but with an unaffected ambition to improving the employment situation for disadvantaged Canadians. By ignoring the existing inadequacies of the Act, and bowing to political pressure, the Government will in essence be sentencing designated group members to three more years of employment injustice as a result of legislation that is not fair enough.

# APPENDIX D

## *Minority Report of the New Democratic Party*

### FIVE YEAR REVIEW OF THE EMPLOYMENT EQUITY ACT

**Robert Skelly, M.P.**

---

After five years of voluntary compliance, progress under the Act has not been adequate. It is time to put some teeth into the requirements of the Act, by applying sanctions for failure to fulfil obligations under the Act. It is time to extend the coverage of the Act as widely as possible within the federal jurisdiction. It is time to create the conditions for the success of employment equity initiative, such as adequate training programs, employer support, and the facilitation of partnerships. In short, it is time for the comprehensive human resource policy that this country so desperately needs, as we move into the next century.

The goals and principles behind the *Employment Equity Act* are sound. After five years of very slow progress, it has become clear that the mechanisms in the Act for achieving those goals need to be improved.

---

## INTRODUCTION

- Canada's *Employment Equity Act* was passed in 1986, two years after the Report of Judge Rosalie Abella's Royal Commission Report on Equality in Employment.

- At the time of Judge Abella's Report there were high expectations something would finally be done to eliminate barriers against the hiring and promotion of four designated groups in Canadian society:

- women
- aboriginal people
- visible minorities, and
- the disabled

- In fact, those high expectations were dashed when the government tabled the current Employment Equity legislation in 1986.

- To many people it appeared the current legislation had been crafted from a previous draft, designed to be more comprehensive and

more effective. Unfortunately, the sections which would have given "teeth" to the Act had been removed at some stage in the government review process, prior to its introduction in the House of Commons.

- The result has set back progress towards employment equity for at least 5 years.

- Some witnesses representing the four groups called the act "less than useless", and reported that the pace of progress in employment equity under the act was "glacial".

- The Annual Reports required by the Act to be tabled in the

House were greeted with angry responses by representatives of the four groups and by the New Democratic Party because of the failure of the Employment Equity Legislation to achieve its stated objective.

**As we move toward the 21st Century, 80% of new entrants to the workforce will come from the four designated groups.**

**It is clear that employment equity is not simply fair social policy; it is also very sound economic policy.**



2. The purpose of the Act is to achieve equality in the work place so that no person shall be denied employment opportunities or benefits for reasons unrelated to ability and, in the fulfilment of that goal, to correct the conditions of disadvantage in employment experienced by women, aboriginal peoples, persons with disabilities and persons who are, because of their race or colour, in a visible minority in Canada by giving effect to the principle that employment equity means more than treating persons in the same way but also requires special measures and the accommodation of differences.

S.2, *Employment Equity Act*, 1986

- In fact it is clear that the current Act was designed to create the illusion of effective employment equity legislation, while leaving in place the voluntary system which had been in place all along — a system that favoured white able-bodied males and left women, aboriginal people, the disabled and visible minorities either condemned to high levels of unemployment or locked into poorly-paid employment ghettos, without opportunity for advancement or job security.

- In spite of its drawbacks, the current legislation has two positive attributes.

1. The Act requires employers to file detailed Annual Reports which document the systemic discrimination that exists in Canada against the four groups.

The requirements for annual statistical reports supply clear evidence of systemic discrimination in hiring and promotion throughout workplaces under federal jurisdiction.

They also provide evidence of the ineffectiveness of the current legislation to change this situation without substantial amendment.

2. The Act requires a periodic review of the legislation by the House of Commons.

Initially the Act was to be reviewed after the first 5 years, and it will be reviewed every 3 years from now on.

## *NEW DEMOCRATIC PARTY CONCERNS*

- As the representative of the New Democratic Party Caucus on the Special Committee on Employment Equity, I participated in the discussions around the Committee's final report.

- The Committee Report doesn't recommend all the changes advanced by trade unions and representatives of the four designated groups, nor does it recommend retention of the "status quo" as advocated by most employer delegations.

- I believe the report and its recommendations would — if accepted by the government — result in substantial improvements to the *Employment Equity Act* and, for the first time, measureable progress in achieving employment equity.

- On the other hand, I also found certain deficiencies in the Committee's Report which would require a minority report.

### 1. Coverage of the Act

- The proposals made by the Committee, if adopted by the government, would increase the representation in the workforce of the four groups by extending the number of employers covered by the current act.

- For example, the Committee recommends extending application of the Act to the one employer whose exclusion to date is the most glaring deficiency in the Act's coverage — that is, Parliament and the Government of Canada — whose employment equity record is as bad as and often worse than employers who are covered.
- Unfortunately however, government members refused to consider reducing the size of employers covered beyond a reduction from 100 employees to 75.
- Many new jobs are being created in smaller businesses and the American Equal Opportunity legislation, for example, covers employers who employ 15 or more employees.

#### **NDP Recommendation #1:**

**I recommend that coverage of the act should extend to all employers in the federal jurisdiction who employ 15 or more people.**

#### **NDP Recommendation #2:**

**I also recommend that all contractors bidding on Federal Government contracts of \$50,000 or more be required to sign a certificate of compliance with the principles of employment equity, as specified in the *Employment Equity Act*.**

## **2. Consultation with employee representatives**

- One of the striking characteristics of the evidence heard by the Committee was the wide divergence in viewpoints on the effectiveness of the current Act and the changes needed.
- With few exceptions, trade unions and organizations representing the four groups considered the Act ineffective and called for detailed changes.
- On the other hand, with very few exceptions, employer groups felt sufficient progress was being made and very few changes were required.
- This dramatic difference in perception highlights a problem in Canadian society: the communication gap between employers and employee organizations, and the lack of a national consensus between these two groups and government on important economic and social issues.
- This was the subject of a recent article in the Quarterly Labour Market and Productivity Review of the Canadian Labour Market and Productivity Centre which stated:  
  
“...our poor economic performance relative to other countries has stimulated a new interest in the potential role of consensus-building as a means to improve economic performance.  
  
It has been observed that countries which have achieved a high degree of social consensus tend to have superior economic performance to those where the social partners agree on little.”
- The Committee found that there was a need to encourage partnerships between the groups involved in employment equity: employers, workers, and members of the four groups. Unfortunately, there is little evidence at the present time that the kind of understanding needed for these partnerships exists. In fact, there was only one very encouraging example of trade unions and employers making a joint presentation, and that was from the Saskatchewan Wheat Pool and the Grain Services Union.
- Employees' representatives who appeared before the committee testified that current levels of consultation between employers and trade unions are minimal and ineffective.

They felt that consultation should be established through joint labour-management committees on employment equity and by accommodating the implementation of employment equity into the bargaining of process.

- None of the witnesses questioned the government's right to establish employment equity goals and timetables, which would not be bargainable. However almost all trade union representatives felt that, because of the impact of employment equity plans on the workplace and on clauses of existing collective agreements, implementation of employment equity should be a part of the bargaining process. I support this view.

#### **NDP Recommendation #3:**

**I recommend that trade unions and employee organizations be considered full partners in employment equity, and that employers under the *Employment Equity Act* be required to consult fully and effectively with their employees in the development and implementation of employment equity plans.**

### **3. Seniority**

- There appeared to be a great deal of misunderstanding concerning the possible effect of seniority clauses on employment equity.
- Because employers' traditional hiring practices tend to discriminate against women and designated group members, many of those currently protected by seniority clauses are white able-bodied males. The fault is not with the seniority clauses but with discriminatory hiring practices on the part of employers.
- Nonetheless, because of those discriminatory practices, seniority clauses can result in members of target groups being first laid off or last promoted and therefore, unless modified,

seniority clauses could be a barrier to speedy implementation of employment equity.

- A number of witnesses pointed out that trade unions have led the country in negotiating the implementation of employment equity through collective agreements. This has often involved modification of seniority clauses, at the initiative of unions, to provide for greater representation of designated group members in promotions and greater job security.
- Although unions have played a leadership role in achieving employment equity through the bargaining process, they were under-represented among the witnesses who appeared before the Committee. Those who did appear made it quite clear that they would not like to see seniority clauses removed from collective agreements in order to permit senior workers to be removed from their jobs, and members of the designated groups hired in their place. Unions felt that senior workers should not become today's victims of past discriminatory hiring practices by employers. Union representatives were convinced that employment equity could be achieved without jeopardizing the job security of senior workers. I agree with that position.

---

**If you look at collective agreements in Canada, 5% of them have pure seniority clauses.**

**Employers have been ignoring seniority provisions in collective agreements for as long as there have been unions, and I am sure will continue to do so for many years to come.**

**So I don't subscribe to the view that seniority provisions are always a barrier.**

**I think it's possible for the parties to sit down and decide what works in that workplace.**

BONNIE PEARSON, CO-CHAIR  
SASKATCHEWAN WHEAT POOL EMPLOYMENT EQUITY COMMITTEE

---



#### 4. Purpose of the Act

- There is a real misunderstanding about the purpose of employment equity legislation.
- This misunderstanding leads to the belief in the general public that employment equity is a costly measure which seeks to lower standards, in order to create jobs for women, the disabled, aboriginal people and visible minority group members who don't have the appropriate skills. In fact exactly the opposite is true.
- There is ample evidence to show that systemic discrimination exists in training programs and educational opportunities for members of the four designated groups. But even those designated group candidates who do have the required skills still don't get the job, because of the numerous barriers in hiring which favour white able-bodied men.
- The objective of employment equity is to give preference in employment to members of the four groups who have the same or superior skills to members of the non-designated group, until designated groups are represented in the work force in the same proportions as they are represented in the population.

##### **NDP Recommendation #4**

**I recommend that section 2 of the *Employment Equity Act* be amended to include a clear statement that the purpose of the Act is not to reduce standards but to eliminate discriminatory barriers.**

#### 5. The Issue of Cost

- It was often brought up that implementing employment equity might be more difficult during a recession because of the "cost", or be

cause fewer people are hired or promoted and more are laid off.

- Evidence submitted to the Committee indicated that both these assumptions are false. Manitoba Telephone pointed out that when the company initiated its employment equity program, some managers insisted the cost be shown as a separate line item in the company's budget. After a few years' experience the costs were so embarrassingly small that management is now considering removing the item from its budget altogether.

---

**It was brought to the table with people saying "what is it going to cost?"**

**We agreed to an employment equity budget line, and it could be like a "retrospective of disaster" that I was bringing to the corporation.**

**They could include anything, from the cost of accessibility, to the cost of sick days because they hired a woman somewhere and they didn't think they had to, and she got pregnant or something.**

**Well, somebody mentioned to me this year that the budget line has all but disappeared, because it was embarrassing.**

**The various managers found it embarrassing to be adding up the nickels and dimes to make a point, when the point simply wasn't there to be made.**

MONA KATAWNE  
DIRECTOR OF CORPORATE EQUITY  
MANITOBA TELEPHONE SYSTEM

---

- On the other hand Dr. Harish Jain of the McMaster Business School pointed out, using American Research, that discrimination against blacks, Hispanics and other minority groups in the United States cost the US economy approximately \$20 billion annually.

- If the discrimination were removed through effective employment equity legislation, presumably the benefits would be distributed to employers, employees, the government and the economy as a whole.

- Other witnesses made it clear that the economic benefits of implementing employment equity make the elimination of discrimination in employment an appropriate decision at any time in the economic cycle.

- Even during economic downturns, employees quit, retire, become ill and die, or leave their jobs for any number of other reasons. The vacancies thus created can be filled by hiring and promoting workers from the four groups.

- Therefore, recessions should not be an acceptable excuse for delaying the implementation of employment equity.

- Of course anticipating changes in the employer's work force to accommodate employment equity requires greater human resources planning but, as Dr. Jain pointed out, better human resource planning results in better business decision-making, which in turn improves profitability.

---

There's the idea that it only benefits the four groups, but that's nonsense.

It benefits everyone.

When employers have to do human resource planning for the four groups, they also do it for their other employees.

That's why US employers told Ronald Reagan they didn't want him to dismantle affirmative action.

They realized the benefits of the program.

DR. HARISH JAIN

---

## 6. The Relationship to Pay Equity

- In Canada, women are still earning only 66% of the wages of men. In Australia, government initiatives have moved this figure up to 87%.

- The current *Employment Equity Act* requires employers to report designated group members in salary quartiles. In a well documented brief the National Action Committee on the Status of Women pointed out that in virtually every employment category studied women tended to be concentrated in the lowest salary quartile at every level.

- Even though there is a growing number of women in positions labelled "middle management", women in that job category are still vastly over-represented at the lowest salary levels.

- Employment equity without pay equity is a fiction, when employers can "promote" members of target groups by simply changing the titles on employment categories, without increasing pay or management responsibility.

### NDP Recommendation #5:

**The Canadian Human Rights Commission should be authorized by the *Employment Equity Act* to use annual statistical reports, relating to employment of designated group members, by salary quartile, as evidence for enforcing the pay equity provisions of the *Canadian Human Rights Act*.**

---

Robert E. Skelly, M.P.  
New Democratic Party Member  
Special Committee to  
Review the *Employment Equity Act*





# Minutes of Proceedings

WEDNESDAY, APRIL 8, 1992

(20)

[Text]

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met *in camera* at 1:10 o'clock p.m. this day, in Room 536, Wellington Bldg., the Chairman, Alan Redway, presiding.

*Members of the Committee present:* Iain Angus, Gabrielle Bertrand, Joy Langan, Charles A. Langlois, John Nunziata and Alan Redway.

*In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

The Committee commenced consideration of its draft report.

At 1:55 o'clock p.m., the meeting was suspended.

At 4:01 o'clock p.m., the meeting resumed.

At 5:27 o'clock p.m., the meeting was suspended.

At 6:01 o'clock p.m., the meeting resumed.

At 9:35 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, APRIL 9, 1992

(21)

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met *in camera* at 10:00 o'clock a.m. this day, in Room 701, La Promenade, the Chairman, Alan Redway, presiding.

*Members of the Committee present:* Dan Heap, Joy Langan, Charles A. Langlois, John Nunziata and Alan Redway.

*In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

The Committee resumed consideration of its draft report.

At 11:23 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

TUESDAY, APRIL 28, 1992

(22)

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met *in camera* at 9:06 o'clock a.m. this day, in Room 705, La Promenade, the Chairman, Alan Redway, presiding.

*Members of the Committee present:* Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

*In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

The Committee resumed consideration of its draft report.

On motion of Gabrielle Bertrand, it was agreed, — That, pursuant to Standing Order 120, the Committee retain the services of Georges Royer as French Editor and Reviser for the Committee's Draft Report on the Review of the Employment Equity Act, for the period of April 28 to May 15, 1992 at a rate of \$55/hour, not exceeding \$599 per day, for a total amount not exceeding \$3,000.

On motion of Charles Langlois, it was agreed, — That, the Committee authorize payment from the Committee's budget for the Committee to hold a working dinner on April 8, April 9 and April 28, 1992.

On motion of Bruce Halliday, it was agreed, — That, the Chairman be authorized to retain the services of a firm for the production of the Committee's report on audio cassettes.

At 12:00 o'clock p.m., the meeting was suspended.

At 3:26 o'clock p.m., the meeting resumed.

On motion of Bruce Halliday, it was agreed, — That, the Chairman report to the House seeking permission to extend the date for the Committee's final report on the Review of the Employment Equity Act to May 15, 1992.

At 6:00 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

WEDNESDAY, APRIL 29, 1992  
(23)

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met *in camera* at 3:36 o'clock p.m. this day, in Room 701, La Promenade, the Chairman, Alan Redway, presiding.

*Members of the Committee present:* Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Fernand Jourdenais, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway and Robert Skelly.

*In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament:* Nancy Holmes and William Young Research Officers.

The Committee resumed consideration of a draft report.

It was agreed, — That the said Report be entitled: "A Matter of Fairness"; "Une question d'équité".

At 5:46 o'clock p.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

THURSDAY, MAY 7, 1992  
(24)

The Special Committee on the Review of the Employment Equity Act met *in camera* at 9:37 o'clock a.m. this day, in Room 705, La Promenade, the Chairman, Alan Redway, presiding.

*Members of the Committee present:* Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway and Robert Skelly.

*In attendance: From the Research Branch of the Library of Parliament:* June Dewetering, Nancy Holmes and William Young, Research Officers.

The Committee resumed consideration of its draft report.

At 10:00 o'clock a.m., the Vice-Chairman assumed the Chair.

At 10:43 o'clock a.m., the meeting was suspended.

At 11:29 o'clock a.m., the meeting resumed and the Chairman assumed the Chair.

At 11:45 o'clock a.m., the Committee proceeded to sit in public.

Charles Langlois moved, — That recommendation 4.2 be amended by deleting the first sentence and that the word mandate in the second sentence be substituted by the word responsibilities.

The question being put on the motion, it was agreed to, on the following division:

#### YEAS

Gabrielle Bertrand  
Bruce Halliday

Charles A. Langlois  
—(3)

#### NAYS

Mary Clancy

Robert Skelly—(2)

At 11:48 o'clock a.m., the Committee resumed sitting *in camera*.

It was agreed, on division — That the draft report, as amended, be adopted as the Committee's Second Report and that the Chairman present it to the House.

It was agreed, — That, pursuant to Standing Order 109, the Committee request the Government to table a comprehensive response to the Report within 150 days.

It was agreed, — That, in addition to the 550 copies printed by the House, the Committee print 4,450 copies of its Report in tumble format.

It was agreed, — That, the Chairman be authorized to make such grammatical and editorial changes to the Report as may be necessary without changing the substance of the Report.

It was agreed, — That the list of witnesses who appeared before the Committee, the list of individuals who made submissions and the dissenting opinions from the Liberal Party and the New Democratic Party be printed as appendices to the Report.

It was agreed, — That a Press Conference be held after the Report is presented to the House.

It was agreed, — That the Chairman be authorized to retain the services of a firm for the production in braille of the Committee's recommendations in both official languages and that the Committee print 25 copies in English and 25 copies in French.



At 11:57 o'clock a.m., the Committee adjourned to the call of the Chair.

Monique Hamilton  
*Clerk of the Committee*

Luc Fortin  
*Committee Clerk*

















Il est convenu,—Que le président soit autorisé à faire publier en écriture braille les recommandations du Comité et à en faire tirer 25 exemplaires dans chacune des deux langues officielles.

À 11 h 57, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

*La greffière du Comité*

Monique Hamilton

*Greffier de Comité*

Luc Fortin

*Membres du Comité présents:* Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, Alan Redway et Robert Skelly.

*Aussi présents:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering, Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Le Comité poursuit l'examen de son projet de rapport.

À 10 h, le vice—président assume la présidence.

À 10 h 43, la séance est suspendue.

À 11 h 29, la séance reprend, le président étant au fauteuil.

À 11 h 45, le Comité met fin au huis clos.

Charles Langlois propose, —Qu'on modifie la recommandation 4.2 en supprimant la première phrase, et qu'à la deuxième, «mandat» soit remplacé par «responsabilités».

La motion, mise aux voix, est adoptée suivant ce résultat:

## POUR

Gabrielle Bertrand  
Charles A. Langlois—(3)

## CONTRE

Mary Clancy  
Robert Skelly—(2)

À 11 h 48, le Comité déclare le huis clos.

Il est convenu, avec dissidence, —Que le projet de rapport, modifié, soit adopté et que le président le présente à la Chambre (Deuxième rapport).

Il est convenu, —Qu'en application de l'article 109 du Règlement, le Comité demande au gouvernement de déposer une réponse globale au rapport d'ici 150 jours.

Il est convenu, —Qu'en outre des 550 exemplaires du rapport imprimés par la Chambre, le Comité en fasse imprimer 4 450 en supplément (format tête—bêche).

Il est convenu, —Que le président soit autorisé à apporter au rapport les changements jugés nécessaires à la rédaction et à la typographie, sans en altérer le fond.

Il est convenu, —Que l'on ajoute en annexe la liste des témoins qui ont comparu, la liste de ceux qui ont rédigé un mémoire, de même que les opinions dissidentes du Parti libéral et du Nouveau Parti démocratique.

Il est convenu, —Qu'une conférence de presse ait lieu après la présentation du rapport à la Chambre.



*Membres du Comité présents:* Bill Attewell, Gabrielle Bertrand, Mary Clancy, Bruce Halliday, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway et Robert Skelly.

*Aussi présents:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering, Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Le Comité poursuit l'examen de son projet de rapport.

Sur motion de Gabrielle Bertrand, il est convenu, —Que, conformément à l'article 120, le Comité retienne les services de Georges Royer pour réviser la version française de son projet de rapport, au cours de la période allant du 28 avril au 15 mai 1992, au taux de 55 \$ l'heure, sans dépasser 599 \$ par jour, le total ne devant pas excéder 3 000 \$.

Sur motion de Charles Langlois, il est convenu, —Que le Comité autorise le paiement sur son budget des dîners de travail ayant eu lieu les 8, 9 et 28 avril.

Sur motion de Bruce Halliday, il est convenu, —Que le président soit autorisé à retenir les services d'une firme pour produire le rapport du Comité sur audio-cassettes.

À 12 h, la séance est suspendue.

À 15 h 26, la séance reprend.

Sur motion de Bruce Halliday, il est convenu, —Que le président demande à la Chambre de reporter au 15 mai la date du rapport final du Comité.

À 18 heures, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

## LE MERCREDI 29 AVRIL 1992 (23)

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à huis clos à 15 h 36, dans la salle 701 de l'immeuble La Promenade, sous la présidence d'Alan Redway (président).

*Membres du Comité présents:* Gabrielle Bertrand, Bruce Halliday, Fernand Jourdenais, Charles A. Langlois, John Nunziata, Alan Redway et Robert Skelly.

*Aussi présents:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Le Comité poursuit l'examen de son projet de rapport.

Il est convenu, —Que le rapport s'intitule: «Une question d'équité» («A matter of Fairness»).

À 17 h 46, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

## LE JEUDI 7 MAI 1992 (24)

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à huis clos à 9 h 37, dans la salle 705 de l'immeuble La Promenade, sous la présidence d'Alan Redway (président).

## Procès-verbaux

LE MERCREDI 8 AVRIL 1992  
(20)

[Traduction]

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à huis clos à 13 h 10, dans la salle 536 de l'immeuble Wellington, sous la présidence d'Alan Redway (président).

*Membres du Comité présents:* Iain Angus, Gabrielle Bertrand, Joy Langan, Charles A. Langlois, John Nunziata et Alan Redway.

*Aussi présents:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering, Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Le Comité commence à examiner son projet de rapport.

À 13 h 55, la séance est suspendue.

À 16 h 01, la séance reprend.

À 17 h 27, la séance est suspendue.

À 18 h 01, la séance reprend.

À 21 h 35, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE JEUDI 9 AVRIL 1992  
(21)

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à huis clos à 10 heures, dans la salle 701 de l'immeuble La Promenade, sous la présidence d'Alan Redway (président).

*Membres du Comité présents:* Dan Heap, Joy Langan, Charles A. Langlois, John Nunziata et Alan Redway.

*Aussi présents:* Du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement: June Dewetering, Nancy Holmes et William Young, attachés de recherche.

Le Comité poursuit l'examen de son projet de rapport.

À 11 h 23, le Comité s'ajourne jusqu'à nouvelle convocation du président.

LE MARDI 28 AVRIL 1992  
(22)

Le Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, se réunit à huis clos à 9 h 06, dans la salle 705 de l'immeuble La Promenade, sous la présidence d'Alan Redway (président).





6. Liens à établir avec l'équité salariale

- Au Canada, les femmes ne gagnent tous jours que 66 p. 100 des salaires des hommes. En Australie, les initiatives gouvernementales ont permis de hausser cette proportion à 87 p. 100.

- L'actuelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* oblige les employeurs à faire rapport de la présence des membres des groupes désignés au sein de leur personnel par quartiles de données salariales. Dans un mémoire bien documenté, le Comité d'action nationale sur le statut de la femme signale que, dans presque toutes les catégories d'emploi étudiées, les femmes ont tendance à être concentrées dans le quartile inférieur de l'échelle salariale, quel que soit leur niveau.

- Même si l'on observe un nombre croissant de femmes dans les postes de «cadre intermédiaire», celles qui se trouvent dans cette catégorie demeurent majoritairement sur-représentées aux plus bas niveaux de l'échelle salariale.

- L'équité en matière d'emploi sans équité salariale est une fiction, quand les employeurs peuvent «promouvoir» l'intégration des groupes cibles en changeant simplement les titres des catégories d'emploi, sans augmenter la rémunération ou les responsabilités de gestion.

**Recommandation 5 du NPD :**  
La Commission canadienne des droits de la personne devrait être autorisée par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à se servir des rapports statistiques annuels sur la présence à l'emploi des membres des catégories désignées par quartiles de données salariales, pour promouvoir l'application des dispositions de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* relatives à l'équité salariale.

Robert E. Skelly, député  
Membre du Nouveau Parti démocratique  
Comité spécial chargé de l'examen de la  
*Loi sur l'équité en matière d'emploi*

- D'autres témoins se sont dit convaincus que les retombées économiques découlant de l'application de mesures d'équité en matière d'emploi militent en faveur de la sagesse d'une décision visant l'élimination de la discrimination à l'emploi à tout moment durant le cycle économique.

- Même en temps de ralentissement économique, les employés quittent leur emploi, prennent leur retraite, deviennent malades ou meurent pour une foule de raisons. Les postes vacants ainsi créés peuvent alors être remplis par l'embauche, stimulée au besoin, de travail-leurs des quatre groupes désignés.

- Par conséquent, les récessions ne devraient pas être une excuse acceptable pour tarder à mettre en oeuvre des programmes d'équité en matière d'emploi.

- Le fait de devoir prévoir les mutations susceptibles de survenir dans le personnel d'une entreprise pour tenir compte des besoins à combler au chapitre de l'équité en matière d'emploi requiert une planification plus poussée des ressources humaines. Par ailleurs, comme le signalait le D<sup>r</sup> Jain, une meilleure planification des ressources humaines permet à l'entreprise de prendre de meilleures décisions d'affaires, et partant, d'avoir une rentabilité accrue.

Certains prétendent que cette mesure ne profite qu'aux quatre groupes désignés, mais c'est un non-sens.

Elle profite à tous.

Quand les employeurs planifient leur besoin en main-d'oeuvre issue des quatre groupes, ils le font aussi pour leurs autres employés.

C'est pourquoi les employeurs américains ont dit à Ronald Reagan qu'ils ne voulaient pas que les programmes d'affirmation positive soient mis au ban.

Ils réalisaient tous les avantages que présentait un tel programme.

D<sup>r</sup> HARISH JAIN

● Les témoignages reçus par le Comité indiquent que ces deux hypothèses sont fausses. La Société de téléphone du Manitoba a fait remarquer que, quand elle a lancé son programme d'équité en matière d'emploi, certains gestionnaires avaient insisté pour qu'on indique le coût séparément dans le budget. Après quelques années, le coût était si faible que la direction envisage de supprimer complètement ce poste budgétaire.

Les gens demandaient : «Oui, mais le coût?» Nous avons convenu de créer dans le budget un poste d'équité en matière d'emploi en manière de «rétrospective des catastrophes» que j'allais infliger à l'entreprise.

On y mettrait tout, depuis les frais d'amélioration de l'accessibilité jusqu'au coût des congés de maladie d'une femme qu'on avait engagée sans y être obligé, croyait-on, et qui est tombée enceinte.

Eh bien, quelqu'un m'a dit cette année que ce poste avait pratiquement disparu parce qu'il était devenu gênant. Les gestionnaires trouvaient gênant d'additionner des sous pour prouver quelque chose qui n'avait aucun fondement.

MONA KATAWNE  
DIRECTRICE DE L'ÉQUITÉ DANS L'ENTREPRISE  
SOCIÉTÉ DE TÉLÉPHONE DU MANITOBA

● Si l'on supprimait la discrimination par une loi efficace sur l'équité en matière d'emploi, les employeurs, les employés, les gouvernements et l'économie en général n'en sortiraient probablement que gagnants.

● Il y a un grave malentendu au sujet de l'objectif de la législation en matière d'emploi.

● Ce malentendu conduit le grand public à croire que l'équité en matière d'emploi est une mesure coûteuse qui vise à abaisser les normes afin de créer des emplois pour les femmes, les personnes handicapées, les autochtones et les membres des minorités visibles qui n'ont pas les compétences nécessaires. En fait, c'est tout le contraire.

● La recherche montre amplement qu'il existe, dans les programmes de formation et les filières d'éducation, de la discrimination systémique contre les quatre groupes désignés. Et même les membres des groupes désignés qui ont toutes les compétences requises n'obtiennent pas l'emploi à cause des nombreux obstacles à l'embauche qui jouent en faveur des mâles blancs valides.

● L'équité en matière d'emploi a pour objectif de donner la préférence aux membres des quatre groupes qui ont des compétences identiques ou supérieures à celles des membres des groupes non désignés jusqu'à ce que les groupes désignés soient proportionnellement aussi nombreux en milieu de travail qu'ils le sont dans la population.

#### Recommandation 4 du NPD

Je recommande qu'on modifie l'article 2 de la Loi sur l'équité en matière d'emploi pour y déclarer sans équivoque que la loi a pour objet non d'abaisser les normes, mais d'abolir les obstacles discriminatoires.

#### 5. La question du coût

● On entendait souvent dire qu'il pourrait être plus malaisé de mettre en oeuvre l'équité en matière d'emploi pendant une récession à cause du «coût» ou parce que moins de gens sont engagés ou promus et que les mises à pied sont plus nombreuses.

#### 4. L'objectif de la loi



comités d'équité en matière d'emploi et en facilitant l'application de l'équité en matière d'emploi dans le cadre même des négociations collectives qu'il faudrait favoriser la consultation entre les employeurs et les syndicats.

● Aucun des témoins n'a remis en cause le droit qu'a le gouvernement d'établir des objectifs et des échéanciers d'équité en matière d'emploi qui ne seraient pas négociables. Par contre, presque tous les représentants des syndicats ouvriers estimaient que l'application de l'équité en matière d'emploi devrait faire partie intégrante du processus de négociation en raison de l'impact des plans d'équité sur les milieux de travail et sur les conventions collectives existantes.

#### Recommandation 3 du NPD

Je recommande de considérer les syndicats ouvriers et les organisations de travailleurs comme des partenaires à part entière dans le processus d'application de l'équité en matière d'emploi et d'obliger les employeurs régis par la Loi sur l'équité en matière d'emploi à consulter pleinement et réellement leurs employés dans l'élaboration et l'application de leurs plans à cet égard.

### 3. L'ancienneté

● Il y a un grand malentendu au sujet des effets possibles des clauses d'ancienneté sur l'équité en matière d'emploi.

● Comme les pratiques d'embauche ont eu tendance à jouer au détriment des femmes et des membres des groupes désignés, bon nombre de ceux qui sont protégés par des clauses d'ancienneté sont des males blancs valides. Ce n'est pas la faute des clauses d'ancienneté, mais des pratiques d'embauche discriminatoires.

● N'empêche que, à cause de ces pratiques d'embauche discriminatoires, les clauses d'ancienneté peuvent avoir pour conséquence que les membres des groupes cibles sont les premiers à être mis à pied et les derniers à être promus. À moins d'être modifiées, les clauses

d'ancienneté peuvent donc constituer un obstacle à la mise en oeuvre rapide de l'équité en matière d'emploi.

● Plusieurs témoins ont fait remarquer que les syndicats avaient donné le ton au pays en négociant la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi par le truchement des conventions collectives. Il a souvent fallu pour cela modifier les clauses d'ancienneté, à l'instigation des syndicats, pour augmenter la représentation des membres des groupes désignés en matière de promotions et de sécurité d'emploi.

● Bien que les syndicats aient joué un rôle directeur dans la mise en oeuvre de l'équité en matière d'emploi par le truchement de la négociation collective, ils étaient sous-représentés parmi ceux qui ont témoigné devant le Comité. Ceux qui l'ont fait ont indiqué clairement qu'ils s'opposaient à ce qu'on supprime les clauses d'ancienneté des conventions collectives pour pouvoir remplacer les travailleurs aux longs états de service par des membres des groupes désignés. Selon eux, ces travailleurs ne doivent pas pâtir des pratiques d'embauche discriminatoires du passé. Ils sont convaincus qu'on peut réaliser l'équité en matière d'emploi sans compromettre la sécurité d'emploi des travailleurs aux longs états de service. Je suis du même avis.

Au Canada, moins de 5 p. 100 des conventions collectives contiennent des clauses d'ancienneté.

Les employeurs ne tiennent pas compte des clauses d'ancienneté depuis qu'il existe des syndicats et il en sera ainsi, j'en suis sûre, pendant des années.

Je ne trouve donc pas que les clauses d'ancienneté constituent toujours un obstacle.

Je crois que les parties peuvent négocier des solutions qui conviennent à l'entrepris.



● Par contre, sauf exceptions très rares, les groupes d'employeurs estimaient que des progrès suffisants avaient été faits et que très peu de modifications étaient requises.

● Cette divergence très marquée dans la façon dont la loi est perçue met en évidence une lacune de la société canadienne, à savoir le manque de communication entre le patronat et les groupes d'employés, d'une part, et l'absence de consensus national entre ces deux groupes et le gouvernement, d'autre part, sur les questions économiques et sociales importantes.

● Ces lacunes ont récemment fait l'objet d'un article paru dans la Revue trimestrielle du marché du travail et de la productivité, publiée par le Centre canadien du marché du travail et de la productivité et dans lequel on peut lire ce qui suit :

«... notre piètre performance économique comparativement à d'autres pays a suscité un regain d'intérêt à l'égard du rôle que peut jouer le consensus comme moyen d'améliorer la performance économique.

L'on a observé que les pays où l'on a atteint un degré élevé de consensus social tendent à afficher une performance économique supérieure à celle des pays où les partenaires sociaux s'entendent sur peu de choses.»

● Le Comité a constaté qu'il est nécessaire d'encourager le partenariat entre les groupes qui sont partie prenante dans le domaine de l'équité en matière d'emploi, c'est-à-dire les employeurs, les travailleurs et les membres des quatre groupes désignés dans la loi. Malheureusement, peu de choses portent actuellement à croire que la compréhension nécessaire à cette cohésion existe. En fait, le Comité n'a vu qu'un seul exemple très encourageant de concertation entre syndicats et employeurs, celui du *Saskatchewan Wheat Pool* et du Syndicat des services du grain, qui ont témoigné en collaboration.

● Les représentants des travailleurs qui ont comparu devant le Comité ont attesté qu'à l'heure actuelle, la concertation entre employeurs et travailleurs est très rare et inefficace. À leur avis, c'est en instaurant des

● Par exemple, le Comité recommande d'étendre l'application de la loi à l'employeur dont l'exclusion constitue actuellement la faiblesse la plus flagrante décelée à ce jour dans l'application de la loi, soit le Parlement et le gouvernement du Canada, dont le dossier sur le plan de l'équité en matière d'emploi est aussi mauvais, sinon pire, que celui des employeurs régis par la loi.

● Malheureusement, cependant, les membres ministériels du Comité ont refusé d'étudier la possibilité de réduire de plus que de 100 à 75 employés la taille des entreprises visées.

● Les nouveaux emplois sont très souvent créés dans de petites entreprises; par exemple, la loi américaine sur l'équité en matière d'emploi s'applique aux employeurs ayant quinze employés ou plus.

Recommandation 1 du NPD

Je recommande d'étendre l'application de la loi à tous les employeurs relevant du gouvernement fédéral qui emploient 15 personnes ou plus.

Recommandation 2 du NPD

Je recommande aussi d'obliger tous les entrepreneurs soumissionnant des contrats fédéraux d'une valeur de 50 000 \$ ou plus à signer un certificat de conformité aux principes de l'équité en matière d'emploi énoncés dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

● L'un des traits les plus frappants des témoignages entendus par le Comité est l'écart considérable qui sépare les points de vue sur l'efficacité de la loi actuelle et les modifications qu'il est nécessaire d'apporter à cette dernière.

● À quelques exceptions près, les syndicats ouvriers et les organismes représentant les quatre groupes désignés dans la loi jugeaient cette dernière inefficace et demandaient des modifications bien précises.

## 2. Consultation des représentants des employés

2. La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les personnes que leur race ou leur couleur placent parmi les minorités visibles du Canada, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences.

ART. 3, LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI, 1986

● En fait, il est évident que la loi actuelle a été conçue dans le double but de donner l'illusion qu'elle garantirait vraiment l'équité en matière d'emploi tout en laissant subsister le système d'application volontaire déjà implanté depuis longtemps, un système qui favorise les hommes de race blanche en bonne santé, mais qui condamne les femmes, les autochtones, les handicapés et les membres des minorités visibles à des taux de chômage élevés ou à des postes mal rémunérés n'offrant ni perspective d'avancement, ni sécurité d'emploi.

● Malgré ses lacunes, la loi actuelle a deux attributs positifs.

1. Elle oblige les employeurs à fournir des rapports annuels détaillés sur la discrimination systémique dont les quatre groupes désignés sont actuellement victimes au Canada.

Les rapports statistiques annuels exigés provient au-delà de tout doute l'existence de discrimination systémique dans les pratiques d'emploi et de promotion des milieux de travail relevant du gouvernement fédéral.

Ils démontrent aussi que pour permettre les changements qui s'imposent, la loi actuelle devra subir de profondes modifications.

2. La loi prévoit un examen périodique de son application par la Chambre des communes.

Au moment de son adoption, la loi devait être examinée après ses cinq premières années d'application; mais dorénavant, cet examen aura lieu tous les trois ans.

## PRÉOCCUPATIONS DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE

● En tant que représentant du groupe parlementaire du Nouveau Parti démocratique au Comité spécial chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai participé aux discussions sur le rapport final du Comité.

● Ce rapport ne recommandait pas toutes les modifications proposées par les représentants des syndicats ouvriers et des quatre groupes désignés, mais il ne recommandait pas non plus le maintien du statu quo que favorisaient la plupart des représentants du patronat.

● Je crois que, pour peu que le gouvernement les adopte, ce rapport et ses recommandations permettront d'améliorer sensiblement la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et de faire enfin des progrès mesurables vers l'atteinte de l'équité en matière d'emploi.

● Par contre, le rapport du Comité comporte aussi certaines lacunes qui justifient la présentation d'un rapport minoritaire.

### 1. Application de la loi

● Si le gouvernement les adopte, les modifications proposées par le Comité accroîtront la représentation des quatre groupes désignés dans la main-d'œuvre active en étendant l'application de la loi actuelle à un plus grand nombre d'employeurs.

INTRODUCTION

Le Parlement canadien a adopté la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986, deux ans après la publication du rapport de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi présidée par la juge Rosalie Abella.

Au moment du dépôt du rapport de la juge Abella, on s'attendait fort à ce que des mesures soient enfin prises afin d'éliminer les obstacles à l'embauche et à la promotion des membres de quatre

groupes désignés de la société canadienne :

- les femmes,
- les peuples autochtones,
- les minorités visibles et
- les personnes handicapées.

En fait, le gouver-

nement a déçu la population lorsqu'il a déposé l'actuelle *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en 1986.

Pour bien des gens, la présente législation semblait avoir été rédigée à partir d'une version antérieure qui devait être plus exhaustive

À l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle, 80 p. 100 des nouveaux venus sur le marché du travail feront partie des quatre groupes désignés. Il est clair que l'équité en matière d'emploi ne constitue pas simplement une préoccupation liée à la justice sociale, mais aussi un objectif économique très valable.

et plus efficace. Malheureusement, les articles qui auraient été supprimés à une quelconque étape du processus d'examen gouvernemental, avant le dépôt du projet de loi à la Chambre des communes.

On a ainsi retardé d'au moins 5 ans tout progrès vers l'équité en matière d'emploi.

- Certains témoins représentant les quatre groupes désignés ont jugé la loi « totalement inutile » et signalé qu'elle nous avait fait progresser vers l'équité en matière d'emploi « à un rythme d'escargot ».

Les représentants des quatre groupes désignés et le Nouveau Parti démocratique ont accueilli avec colère les rapports annuels qui devaient être déposés à la Chambre en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* parce qu'on ne parvenait pas à atteindre l'objectif fixé pour celle-ci.



## ANNEXE D

*Rapport minoritaire du Nouveau Parti démocratique concernant*

### L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI PRÉVU APRÈS UNE PÉRIODE DE CINQ ANS

**Robert Skelly, député**

---

Après cinq ans d'application volontaire de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les progrès réalisés dans ce domaine sont insuffisants. Il est temps d'ajouter du mordant aux exigences posées par la loi en prévoyant des sanctions dans les cas de non-respect des obligations légales. Il est temps d'étendre la portée de la loi à tous les champs de compétence fédérale possibles. Il est temps de créer les conditions voulues pour faire un succès des initiatives prises concernant l'équité en matière d'emploi comme les programmes de formation et les mesures visant à soutenir les employeurs ou à faciliter l'établissement de partenariats. Bref, il est temps que nous mettions en oeuvre la politique exhaustive de gestion des ressources humaines dont notre pays a si désespérément besoin à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'appuie sur des objectifs et des principes qui sont valables. Après cinq années de très lents progrès, il est maintenant évident qu'il faut améliorer les mécanismes que prévoit cette loi pour atteindre ses objectifs.

reconnues coupables d'une deuxième infraction se verraient imposer une amende maximale de 250 000 \$; quant aux personnes qui commettraient une troisième infraction, l'amende maximale devrait être de 1 000 000 \$.

Les témoins qu'a entendus le Comité ont confirmé que, dans les cas extrêmes de violations répétées de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, un système d'amendes sévères a effectivement forcé les délinquants à se plier à la loi. Le Parti libéral reconnaît que les peines maximales risquent de ne pas être imposées souvent, mais nous estimons qu'un tel système envoie un signal clair au sujet du sérieux avec lequel seront prises en considération les infractions concernant l'équité en matière d'emploi.

## CONCLUSION

Justice sociale et équité, voilà deux principes qui doivent toujours avoir préséance dans l'esprit de ceux qui rédigent les lois à l'intention des Canadiens. Nous cherchons dans les lois, non seulement un moyen de protection, mais aussi la confirmation que nos valeurs seront respectées. Telle est la doctrine qui a toujours guidé l'élaboration des politiques au sein du Parti libéral, et c'est particulièrement le cas en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi.

Nous ne répéterons jamais assez que, pour qu'une loi sur l'équité en matière d'emploi soit efficace, elle doit s'appliquer au plus grand nombre de particuliers et d'entreprises possible. Une telle loi doit renfermer des objectifs obligatoires, des calendriers d'application précis ainsi que des sanctions importantes en cas de non-respect. Malheureusement, la loi actuelle exclut plus de personnes qu'elle n'en inclut.

Nous tenons profondément à ce que le ou la ministre qui devra répondre au rapport du Comité le fasse non pas dans un esprit partisan, mais dans un esprit de neutralité lui permettant d'améliorer la situation de l'emploi des Canadiens défavorisés. S'il ferme encore les yeux sur les lacunes de la loi et qu'il se plie aux exigences politiques, le gouvernement viendra imposer aux membres des groupes désignés trois autres années d'injustice en matière d'emploi à cause d'une loi qui n'est pas assez équitable.

Les politiciens et les partis politiques jouent aussi un rôle d'employeur. Afin de renforcer l'importance de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, il est essentiel que les politiciens et les partis politiques fassent preuve de leadership dans leurs propres pratiques d'emploi. Nombre des témoins qui ont comparu devant le Comité ont critiqué avec raison le gouvernement de ne pas assujettir la fonction publique à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Nous croyons qu'il est aussi hypocrite que les politiciens fédéraux adoptent une loi pour exclure leurs propres employés.

Le Parti libéral est très heureux de voir que le Comité a accepté, à l'unanimité, d'adopter sa recommandation visant à obliger les partis politiques à présenter au Parlement un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. Ce rapport devrait renfermer des statistiques détaillées sur les employés, conformément aux modalités établies dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le Rapport annuel du ministre sur l'équité en matière d'emploi dénoncera tout parti refusant de se plier à ces exigences et celui-ci devra, en bout de ligne, s'expliquer devant ces commentants.

Les législateurs peuvent facilement confirmer l'importance de la Loi en s'assujettissant eux-mêmes aux principes de l'équité en matière d'emploi.

## LA COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Le Parti libéral croit qu'il faut modifier le mandat de la Commission canadienne des droits de la personne afin qu'elle ait le pouvoir d'entreprendre des enquêtes sur les questions touchant l'équité en matière d'emploi. Nous endossons la recommandation du Comité voulant que la Commission soit autorisée à entendre les plaintes des particuliers sans un renvoi préalable de l'organisme de surveillance, mais nous croyons que le Comité ne va pas assez loin. La Commission canadienne des droits de la personne doit être habilitée à faire enquête et à entreprendre des poursuites de son propre chef afin de veiller à l'application efficace de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce n'est pas en limitant les pouvoirs de la Commission qu'on améliorera le climat de travail des Canadiens défavorisés.

## SANCTIONS

Le Parti libéral est très préoccupé par l'absence de sanctions applicables dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Actuellement, seuls les employés qui refusent de se conformer aux exigences de l'article 6 concernant les rapports sont passibles, sur déclaration sommaire de culpabilité, d'une amende n'excédant pas 50 000 \$. Nous sommes d'accord avec le Comité quand il recommande que cette sanction devrait s'appliquer à toutes les dispositions de la Loi, mais nous croyons que la sanction elle-même doit être plus sévère pour bien refléter la gravité de l'infraction.

Le Parti libéral reconnaît que l'absence de sanctions sévères dans la loi laisse le champ libre aux employés qui choisissent de ne pas tenir compte de la loi. Nous savons que la majorité des employés canadiens sont des citoyens respectueux de la loi, mais nous devons prévoir les inévitables exceptions. Nous croyons que, pour que la loi soit respectée, il doit coûter plus cher d'y passer outre que de mettre le programme d'équité en oeuvre. Pour cette raison, nous recommandons un système d'amendes à trois paliers.

Le Parti libéral recommande qu'un système gradué d'amendes soit établi afin d'éliminer les rares cas où des employeurs pourraient continuellement et intentionnellement refuser de se plier aux exigences de la loi. Nous proposons que la première amende soit de 50 000 \$ au maximum. Les personnes



Une étude récente publiée par le Conseil ethnoculturel du Canada indique que le gouvernement mérite un D<sup>4</sup> pour le peu de progrès réalisés en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi dans ses propres rangs. Le rapport, intitulé en anglais *Employment Inequity*, fait état des piètres efforts du gouvernement fédéral.

«Les progrès sont très lents, même dans les ministères et organismes qui devraient prendre les devants pour assurer la coordination de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique. Des organismes ou ministères comme la Commission de la fonction publique, le Secréariat du Conseil du Trésor, Emploi et Immigration et le Bureau du Conseil privé sont de piètres exemples à suivre pour le reste de la fonction publique.»<sup>5</sup>

Sur un total de 32, les organismes mentionnés ci-dessus se classaient respectivement aux 11<sup>e</sup>, 22<sup>e</sup>, 15<sup>e</sup> et 31<sup>e</sup> rangs en ce qui a trait à la représentation des minorités visibles au sein des ministères.<sup>6</sup> Voilà qui témoigne du peu d'engagement du gouvernement fédéral à l'égard de l'équité en matière d'emploi au sein de ses propres effectifs. Le Parti libéral est d'avis que l'absence de progrès accomplis par le gouvernement est un mauvais exemple, non seulement pour la fonction publique, mais aussi pour la population canadienne.

Le Parti libéral tient le gouvernement fédéral pour responsable, de par le peu de leadership et d'engagement qu'il a manifesté pour assurer la défense du principe de l'équité en matière d'emploi, de la discrimination dont sont toujours victimes certains membres des groupes désignés au sein de la population active. En soustrayant la fonction publique fédérale, ainsi que de nombreux ministères, organismes et commissions, à l'application de la loi, et en omettant d'établir des politiques ministérielles efficaces en vue d'éliminer les obstacles à l'emploi, le gouvernement lance le message suivant, à savoir que la réalisation de l'équité en milieu de travail est un principe qu'il est disposé à appuyer, mais sur papier seulement.

Le Parti libéral du Canada rejette toute cette optique et tient le gouvernement pour responsable de la discrimination dont sont toujours victimes les membres des groupes désignés au sein de la population canadienne active.

## Employeurs qui reçoivent des subventions

Le gouvernement fédéral doit être le premier à adopter des pratiques d'emploi progressistes au Canada. Là encore, le message doit être le suivant : pour faire affaire avec le gouvernement, il faut s'engager à respecter le principe de l'équité en matière d'emploi. Les organismes qui reçoivent des subventions fédérales constituent des intermédiaires adéquats et utiles par qui le gouvernement peut transmettre ce message.

Le Parti libéral recommande que les organismes ou entreprises comptant 15 employés et plus qui reçoivent des subventions soient assujettis à un processus semblable à celui prévu dans le Programme de contrats fédéraux. Il leur faudrait signer un certificat d'engagement et établir une procédure de surveillance et d'application de la loi. Soustraire ces organismes ou entreprises à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* vient miner l'objectif de cette mesure législative, à savoir qu'il est essentiel de changer les attitudes si l'on veut atteindre comme il se doit l'équité en matière d'emploi.

<sup>4</sup> Chan, Lewis, *Federal Government Gets a "D" for Visible Minorities Employment Record*, communiqué n° 10, Conseil ethnoculturel du Canada, Ottawa, 22 avril 1992, p. 1.

<sup>5</sup> Comité sur l'équité en matière d'emploi, Conseil ethnoculturel du Canada, *Employment Inequity-The Representation of Visible Minorities in the Federal Government 1988-1991*, Ottawa, avril 1992, p. 8.

<sup>6</sup> *Ibid.*, tableau 1.

Le Parti libéral recommande que la portée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* soit élargie pour y inclure toutes les entreprises régies par le gouvernement fédéral et comptant 15 employés ou plus. Pour éviter que les petites entreprises soient débordées par la production de rapports coûteux et complexes, le Parti libéral recommande également que les employeurs comptant moins de 75 employés soient assujettis à des règles de compte rendu simplifiées et rationalisées, établies par l'organisme chargé de surveiller l'application de la loi. Ce système simplifié devrait être conçu de façon à respecter le droit des employés à la vie privée.

## Programme de contrats fédéraux

Le Programme de contrats fédéraux, qui régit les employeurs présentant des soumissions en vue de l'obtention de contrats du gouvernement fédéral, doit être élargi pour inclure un plus grand nombre d'employés canadiens.

Actuellement, le Programme s'applique aux entreprises comptant au moins 100 employées, qui présentent des soumissions pour des contrats du gouvernement d'une valeur de 200 000 \$ ou plus. Le Parti libéral recommande que la portée du Programme de contrats fédéraux soit élargie de façon à comprendre toutes les sociétés comptant 15 employés ou plus. La valeur limite des contrats devrait en outre être diminuée pour inclure les entreprises soumissionnant à l'égard de contrats de plus de 100 000 \$.

Le Parti libéral appuie en tous points la recommandation du Comité spécial exigeant que les entrepreneurs fédéraux respectent les principes d'équité en matière d'emploi, comme le précise la loi à cet effet. Même si le Programme a connu un succès modéré, le fait d'obliger les entrepreneurs à se conformer aux conditions de la loi viendra renforcer l'engagement du gouvernement envers le principe de l'équité en matière d'emploi.

Nous sommes d'avis que le Programme de contrats fédéraux offre au gouvernement l'occasion idéale de prouver son engagement envers le principe de l'équité en matière d'emploi. Le message aux entreprises devrait être clair et non équivoque : si vous voulez faire des affaires avec le gouvernement fédéral, vous devez pratiquer l'équité en matière d'emploi au travail.

## Fonction publique

Il y a cinq ans, le Parti libéral a exhorté le gouvernement à assujettir la Fonction publique fédérale aux dispositions du projet de loi C-62, intitulé *Loi concernant l'équité en matière d'emploi*. Le Parti estimait alors — et estime toujours — que, si l'on veut assurer l'efficacité d'une loi qui repose sur le principe d'équité, il est crucial que le gouvernement fédéral consacre son importance en imprimant lui-même la direction à prendre.

Il n'est pas étonnant que seules des améliorations mineures aient été apportées à la situation de l'emploi des groupes désignés au cours des cinq dernières années. Dans une société démocratique libérale comme le Canada, il n'est pas raisonnable que le gouvernement fédéral, l'employeur le plus important du pays, impose une loi sur l'équité en matière d'emploi aux entreprises privées alors qu'il en exclut ses propres employés. Une telle formule risque fort d'enlever tout pouvoir aux dispositions législatives.



<sup>3</sup> L'honorable Monique Vézina, ministre d'État à l'Emploi et à l'Immigration, *Procès-verbaux et témoignages du Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, fascicule n° 17, Ottawa, le 2 avril 1992, p. 17:16.

Le Parti libéral est également inquiet des obstacles à l'emploi que dressent les dispositions actuelles. Conserver le seuil de 100 employés, ou même le porter à 75 comme le recommande le Comité spécial, fait en sorte que la loi impose un obstacle aux membres des groupes désignés qui préfèrent travailler dans une petite entreprise. En n'assujettissant pas la petite entreprise au règlement, la loi permet à un grand nombre d'employeurs de continuer à utiliser des pratiques d'emploi susceptibles d'être arbitraires et injustes. Il est inacceptable d'adopter une mesure législative qui vienne dresser les obstacles mêmes qu'elle tente de faire tomber.

Maintenir le *statu quo*, c'est faire fi d'un des objectifs les plus importants de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, à savoir, changer les attitudes en milieu de travail. Certains témoins ont déclaré au Comité que se sont traditionnellement les petites entreprises qui ont engagé le plus grand nombre de groupes désignés. On ne peut que les en féliciter, mais un plus grand nombre de petits employeurs devraient être encouragés à faire leur part, car il y a moyen d'améliorer la situation.

En ce moment, seules les entreprises régies par le gouvernement fédéral, qui comptent 100 employés ou plus, sont assujetties à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Lors de sa comparution devant le Comité, la Ministre a déclaré que son choix «serait peut-être de garder le *statu quo*.»<sup>3</sup> Ce choix est peut-être celui qui est susceptible de provoquer le moins de remous, mais c'est également l'option la moins efficace.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, dans son présent libellé, exclut plus d'employés qu'elle n'en inclut. Actuellement, seulement 5 p. 100 de la population active sont protégées par la loi alors que 57 p. 100 font partie de groupes désignés. Le Parti libéral croit que, pour être efficace, la législation doit protéger le plus grand nombre d'employés possible. Seules les petites entreprises où le droit d'un employé à la vie privée est menacé ne devraient pas y être soumises.

## Loi sur l'équité en matière d'emploi

Le Parti libéral estime que cette question est essentielle à l'efficacité d'une loi qui porte sur des principes fondamentaux d'équité et de justice sociale. Pour que l'égalité règne, ces principes doivent s'appliquer au plus grand nombre de Canadiens possible. À cet égard, le rapport du Comité et les intentions du gouvernement énoncées par la Ministre sont trop timides. Une application restreinte de la loi se traduit par une politique d'exclusion suivant laquelle certaines parties de la population canadienne ne sont pas liées par des principes élémentaires d'égalité et d'équité.

## PORTÉE DE LA LOI

C'est donc dans ce contexte que le Parti libéral, même s'il appuie sans réserve le principe de l'équité en matière d'emploi, dépose le présent rapport dissident.

À regret, nous reconnaissons que les priorités politiques du gouvernement actuel ont toujours eu préséance sur la nécessité pressante d'améliorer la situation de l'emploi des Canadiens défavorisés. Le gouvernement fédéral actuel a fait la preuve qu'il ne souhaite pas s'attaquer sérieusement au climat de travail discriminatoire et décourageant que connaît une grande partie de la population canadienne active. Le témoignage de la Ministre ne nous a pas convaincus que cette situation regrettable et injuste est susceptible de changer.



# Équité en matière d'emploi — Rapport minoritaire du Parti libéral

## INTRODUCTION

« Dans une démocratie libérale, la loi est l'expression collective de la volonté publique. Nous sommes une société régie par la loi, c'est le mécanisme le plus concret dont nous disposons en vue de protéger et de maintenir ce à quoi nous attribuons de la valeur. Peu de questions méritent autant le recours à la loi que le droit de chaque individu d'avoir accès aux possibilités de réaliser pleinement leur potentiel. »<sup>1</sup>

Cet extrait, tiré de la conclusion du rapport publié en 1984 par la Commission royale d'enquête chargée d'étudier l'équité en matière d'emploi, fait écho aux principes d'égalité que le Parti libéral du Canada a toujours défendus. En fait, ce sont ces mêmes principes qui, en 1983, ont amené le gouvernement libéral de l'époque à créer la Commission royale d'enquête sur l'équité en matière d'emploi.

Le Parti libéral a été heureux de participer aux travaux du Comité spécial chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Le nombre renversant de particuliers et d'organismes qui ont manifesté le désir de participer à cet examen a permis de saisir dès le départ l'énormité de la tâche qui attendait le Comité. Le Parti libéral tient à remercier tous les témoins et organismes qui ont comparu devant le Comité ou qui lui ont présenté un mémoire. Leur participation a été essentielle au succès des travaux.

Bien que le Parti libéral ait préconisé et appuyé nombre des recommandations présentées par le Comité spécial, il ne peut avaliser en tous points son rapport. À notre avis, le principe directeur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être le suivant : quiconque travaille pour le gouvernement fédéral ou l'un de ses conseils, organismes ou commissions, reçoit d'eux une subvention ou fait des affaires avec eux doit être assujéti à la loi. Le Parti libéral ne peut appuyer une loi profondément enracinée dans des principes fondamentaux d'équité et de justice sociale et à laquelle la majorité de la population canadienne active n'est pas assujétie.

Nous sommes d'avis que la portée de la Loi devrait être élargie pour qu'elle puisse s'appliquer au plus grand nombre possible de Canadiens. D'après nous, elle ne devrait pas être considérée comme étant restrictive, mais plutôt, pour reprendre les propos du juge Abella, comme un « mécanisme concret dont nous disposons en vue de protéger et de maintenir ce à quoi nous attribuons de la valeur ».<sup>2</sup> Nous reconnaissons que les recommandations du Comité visent à élargir la portée de la loi, mais elles ne vont pas assez loin.

Le Parti libéral du Canada est conscient du climat politique tendu dans lequel les recommandations du Comité seront présentées. La Ministre, lors de son témoignage devant le Comité, a précisé clairement les visées du gouvernement et la direction que celui-ci entend prendre en ce qui a trait à la modification de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ayant fait connaître les intentions du gouvernement avant la publication du rapport majoritaire du Comité, il est donc évident que la Ministre écartera l'ensemble des recommandations du rapport et ne fera rien d'autre que de maintenir

<sup>1</sup> Juge Rosalie Abella, Commissaire, *Équité en matière d'emploi : rapport d'une commission royale*, 1984, p.282.

<sup>2</sup> *Ibid.*, p. 282.

---

Au nom du Parti libéral, John Nunziata et Mary Clancy remercient sincèrement les employés affectés au Comité spécial chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et leur sont reconnaissants des nombreuses heures consacrées et des efforts déployés. Nous remercions particulièrement Monique Hamillton, Luc Fortin, William Young, Nancy Holmes et June Dewetering pour leurs conseils et leur aide.

Nous nous en voudrions également de passer sous silence le travail acharné et dévoué de nos adjointes, Amy MacLeod et Justine Sider, qui ont produit le présent rapport.

---

## ANNEXE C

### L'Équité oui, mais pas à moitié

#### Rapport minoritaire du Parti libéral

concernant l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

Mai 1992

John Nunziata, député

Mary Clancy, députée





## Demande de réponse du gouvernement

Conformément à l'article 109 du Règlement, le Comité prie le gouvernement de déposer une réponse globale dans les 150 jours suivant le dépôt de ce rapport.

Un exemplaire des Procès-verbaux et témoignages pertinents (*fascicules nos 1 à 18 qui comprend le présent rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

*Le président,*

ALAN REDWAX, c.r., c.p., député.





Société Radio-Canada

Society for Academics Freedom and Scholarship

Sullivan, Kathleen

Syndicat des travailleurs en télécommunications

Union des Associations des Professeurs des Universités de l'Ontario

Williams, Jasmine

YMCA de Montréal

YWCA du Canada

Coalition pour les droits des lesbiennes et des hommes gais en Ontario  
Comité du maire de Toronto sur les relations communautaires et raciales  
Confédération des Micmacs continentaux  
Conference Board du Canada  
Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme  
Congrès Juif canadien  
Conseil canadien pour la réadaptation des handicapés  
Conseil national des canadiens chinois  
Conseil national indo-canadien  
Coughlan, Mary Ellen  
*Deacon Alnsaar Consultants Inc.*  
Département des métiers de la construction (FAT-COI)  
Doe, Tanis  
Évaluation Nationale des Images des Femmes dans les Médias Inc.  
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante  
Fédération canadienne des Clubs de femmes de carrières commerciales et professionnelles  
Harrington, W.F.  
Hunter, Graeme  
*Immigrant Women of Saskatchewan*  
Institut d'égalité et d'emploi  
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada  
La marche des Dix Sous de l'Ontario  
*Native Women's Association of Canada*  
Parkinson, Wes  
Poulantzas, Nicholas  
*Reaching E-Quality Employment Services Inc.*  
Réseau national des femmes dans les métiers, les technologies, l'exploitation industrielle et les cols bleus

## ANNEXE B

### Liste des mémoires reçus

---

Alliance de la capitale nationale sur les relations inter-raciales

Association canadienne de la technologie de l'information

Association canadienne de production de film et de télévision

Association canadienne des professeurs d'université

Association canadienne des radiodiffuseurs

Association canadienne pour l'avancement des femmes, du sport et de l'activité physique

Association canadienne pour l'intégration communautaire

Association des Acadiennes de la Nouvelle-Écosse

Association des infirmières et infirmiers du Canada

Association des lesbiennes et des gais de l'Outaouais

Association des sourds du Canada

Association nationale de la femme et le droit

Association Progressiste-conservatrice de Niagara Falls

Association syndrome Down — Région de la Capitale nationale

Bell Canada

Ben-Tahir, I.

Boyce, L.E.J.

Brown, Grant A.

*Business Council of British Columbia*

*Calgary Vocational Services*

*Cargill Limited*

Chambre de commerce de Greater Vernon





Organisations ou particuliers	Fascicule	Date
<b>Statistique Canada</b> Bruce D. Petrie Statisticien en chef adjoint Secteur de la statistique sociale des institutions et du travail Lee Reid Directeur Division des politiques du personnel Adèle Furtie Directrice Programme des enquêtes postcensitaires Wally Boxhill Chef par intérim Programme statistique sur l'équité en matière d'emploi	6	Le mercredi 12 février 1992
<b>Syndicat des travailleurs et travailleuses en Canada</b> Patricia Blackstaffe Adjointe au président	16	Le mercredi 25 mars 1992
<b>Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole</b> Peggy Nash Adjointe au président Annie Labaj Représentante nationale (Education)	14	Le mercredi 18 mars 1992
<b>Toronto Women in Film and Television</b> Barbara Barde Présidente Elaine Waisglass Coordonnatrice de projet	8	Le mercredi 19 février 1992

Organisations ou particuliers	Fascicule	Date
Ministre d'État (Emploi et Immigration) L'honorable Monique Vézina	2, 17	Le mercredi 11 décembre 1991 Le jeudi 2 avril 1992
National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada Teresa Bassaletti-Araneda Sherbrooke (Québec) Patricia Diaz-Reddin Charlottetown (I.-P.-É.)	13	Le lundi 16 mars 1992
O.R.C. Canada Inc. Philip H. McLaren Vice-président senior	7	Le lundi 17 février 1992
Saskatchewan Wheat Pool Michael Roberts Directeur Services des Relations humaines Helgi Goodman Gérant Analyse du marché et Coprésident Bonnie Pearson Représentante supérieure du personnel et Coprésidente Denise Barry Coordonnatrice Équité en matière d'emploi	15	Le lundi 23 mars 1992
Sociétés d'État Marie Tellier Vice-présidente adjointe Canadien National Frances Trant Gérante Société Radio-Canada	9	Le lundi 24 février 1992



Organisations ou particuliers	Fascicule	Date
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec Lauraine Vaillancourt Vice-présidente Clement Godbout Secrétaire-général Carole Gingras Directrice Service de la condition féminine	16	Le mercredi 25 mars 1992
Fraser Institute Michael Walker Directeur	13	Le lundi 16 mars 1992
Gendarmerie royale du Canada J.R.R. Murray Sous-commissaire	15	Le lundi 23 mars 1992
Jain, Harish Professeur en ressources humaines et en relations de travail École des hautes études commerciales de Michael J. DeGroope Université McMaster	5	Le lundi 10 février 1992
Manitoba Telephone System Mona Katawne Directrice Division de l'équité corporative	9	Le lundi 24 février 1992
Ministère de l'Emploi et de l'Immigration Marnie Clarke Directeur général Équité en matière d'emploi Gay Stinson Directrice Programme légiféré d'équité en matière d'emploi	2, 3, 17	Le mercredi 11 décembre 1991 Le lundi 3 février 1992 Le jeudi 2 avril 1992
Neil Carigan Directeur Programme de contrats fédéraux	3	Le lundi 3 février 1992
Pierre-André Laporte Adjoint ministériel au Ministre d'État (Emploi et Immigration)	2	Le mercredi 11 décembre 1991

Organisations ou particuliers	Fascicule	Date
<p>Conseil national des autochtones du Canada</p> <p>Narda Kathaleen Iulj Conseillère supérieure Emploi autochtone Équité en matière d'emploi</p>	11	Le lundi 9 mars 1992
<p>Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre</p> <p>Navin Parekh Représentant des minorités visibles au Conseil national sur le perfectionnement de la main-d'oeuvre Sylvan Williams Coordonnateur</p>	11	Le lundi 9 mars 1992
<p>Disabled People for Employment Equity</p> <p>Carol McGregor Intervenante Harry Beatty Directeur intérimaire Advocacy Resource Centre for the Handicapped</p>	9	Le lundi 24 février 1992
<p>Employeurs des Transports et Communications de Régie fédérale</p> <p>Shirley Boucher Gérante Postes Canada Marlene Gallant Directrice générale Bell Canada Lorette Glasheen Gérante CP Rail Joan Grant Gérante British Columbia Telephone Co.</p>	10	Le mercredi 26 février 1992
<p>Equal Employment Opportunity Commission</p> <p>Diana Johnston Conseillère juridique adjointe</p>	16	Le mercredi 25 mars 1992

Organisations ou particuliers	Fascicule	Date
<p>Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes</p> <p>Keith Spicer Président Allan J. Darling Secrétaire-général</p>	13	Le lundi 16 mars 1992
<p>Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail</p> <p>Lise Leduc Directrice générale Lise Lafrance Responsable Comité des programmes d'accès à l'égalité</p>	15	Le lundi 23 mars 1992
<p>Conseil du Trésor</p> <p>Ian D. Clark Secrétaire David C.G. Brown Secrétaire adjoint Division de l'Équité en matière d'emploi, de la planification et de l'élaboration des politiques</p>	8	Le mercredi 19 février 1992
<p>Conseil ethnoculturel du Canada</p> <p>Nizam Siddiqui Coprésident Marianne Agbeko Coprésidente George Frajkor Président Slovak Canadian National Council Sachiko Okuda Présidente Comité des droits de la personne, National Association of Japanese Canadians Shirley Brathwaite Présidente Barbados Ottawa Association Ed Lam Directeur de recherche</p>	13	Le lundi 16 mars 1992



Organisations ou particuliers	Fascicule	Date
Commission de la Fonction publique Robert Giroux Président Jules Oliver Directeur général Elaboration des programmes (Équité en matière d'emploi) Direction générale des programmes de dotation Gilbert Scott Commissaire	6	Le mercredi 12 février 1992
Confédération des syndicats nationaux Claudette Carboneau Première vice-présidente Danielle Hébert Conseillère	14	Le mercredi 18 mars 1992
Congrès des femmes noires du Canada Fleurette Y. Osborne Vice-présidente Akua Benjamin Membre	10	Le mercredi 26 février 1992
Congrès du travail du Canada Dick Martin Vice-président exécutif Nancy Riche Vice-présidente exécutive	7	Le lundi 17 février 1992
Conseil canadien de la réadaptation et du travail Lynda White Présidente Rob McInnes Directeur exécutif	11	Le lundi 9 mars 1992
Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme Glenda Simms Présidente Sarah Bélanger Analyste-rechercheur	14	Le mercredi 18 mars 1992

Organisations ou particuliers			Fascicule	Date
Chambre de Commerce du Canada			12	Le mercredi 11 mars 1992
Tim Reid Président Jim Lawson Gérant général adjoint Relations avec les employés Banque Toronto-Dominion Mary-Jane Handy <i>Southam Newspapers</i> Linda Cheeseman Bell Canada				
Coalition des organisations provinciales			8	Le mercredi 19 février 1992
ombudsman des handicapés Gerry MacDonald Vice-président Laurie Beachell Coordonnateur national				
Coalition des personnes handicapées de la Colombie-Britannique			12	Le mercredi 11 mars 1992
Joan Meister Membre				
Comité canadien d'action sur le statut de la femme			10	Le mercredi 26 février 1992
Akua Benjamin Présidente Comité de l'emploi Phebe Poole Membre Comité de l'emploi				
Comité pour la promotion de l'emploi autochtone			15	Le lundi 23 mars 1992
Charles Hill Intervenant Claude Aubin Exécutif				
Commission canadienne des droits de la personne			4	Le mercredi 5 février 1992
Maxwell Yalden Président Henry K. Pau Directeur				

Organisations ou particuliers			Fascicule	Date
Association canadienne des paraplégiques Gregory Pyc Coordonnateur Affaires publiques			13	Le lundi 16 mars 1992
Association des banquiers canadiens William J. Lomax Vice-président à la direction Relations humaines Banque de la Nouvelle-Ecosse Joanne De Laurentiis Vice-présidente Affaires publiques et Réseau canadien Judy Jaeger Directeur Équité en matière salariale et d'emploi			7	Le lundi 17 février 1992
Association des manufacturiers canadiens Jan Wade Vice-président Relations humaines Jo-Ann Ball Directeur Ressources humaines John Howatson Directeur Compétition manufacturière			15	Le lundi 23 mars 1992
Black, William W. Directeur Centre des droits de la personne Université d'Ottawa			5	Le lundi 10 février 1992
Centre de recherche-action sur les relations raciales Ronald Béliard Ex-président Fo Niemi Directeur général			16	Le mercredi 25 mars 1992



# ANNEXE A Liste des témoins

Organisations ou particuliers	Fascicule	Date
Alliance canadienne pour les minorités visibles Krishan D. Uppal Président Sharon Kajak Secrétaire Paul Winn Directeur Joe Sanders Directeur	11	Le lundi 9 mars 1992
Alliance de la Fonction publique du Canada Nycole Turmel Vice-présidente exécutive	14	Le mercredi 18 mars 1992
Assemblée des Chets du Manitoba Phil Fontaine Grand chef Ted Fontaine Directeur exécutif	9	Le lundi 24 février 1992
Assemblée des Premières nations Bill Montour Chef de Cabinet	15	Le lundi 23 mars 1992
Association canadienne de la construction John C. Halliwell Président John Ceriko Président du Conseil d'administration John DeVries Directeur des Ressources humaines Jo-Anne Stead Coordinatrice Programme d'équité en matière d'emploi	12	Le mercredi 11 mars 1992

employeurs. Cette base de données identifierait les membres des groupes désignés qui sont à la recherche d'un emploi. Le ministère devrait également établir un mécanisme pour relier entre elles les diverses organisations d'approche qui offrent des services de recherche d'emplois et des services de placement. La base de données et le mécanisme de mise en réseau devraient être opérationnels au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 1993. (page 38)

#### RECOMMANDATION 5.4

Le Comité spécial recommande que, dans le cadre de la Stratégie nationale d'équité en matière d'emploi :

- a. le gouvernement fédéral dégage les fonds nécessaires à l'établissement de programmes de formation professionnelle, notamment d'activités de formation de niveau communautaire à l'intention des membres des groupes désignés;
- b. tous les programmes de formation fédéraux affectent obligatoirement une partie de leurs fonds à la formation de membres des groupes désignés en fonction des statistiques de disponibilité de la main-d'oeuvre de ces groupes;

- c. les statistiques sur les objectifs et la participation des membres des groupes désignés aux programmes fédéraux de formation professionnelle soient publiées dans les prochains rapports annuels sur la *Loi de l'équité en matière d'emploi* à commencer par celui qui sera déposé au Parlement avant le 31 décembre 1992;

- d. le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, de concert avec les autres intervenants de la formation professionnelle, examine les critères d'admissibilité aux programmes fédéraux de formation professionnelle et leur pertinence du point de vue des employeurs et des membres des groupes désignés et qu'il fasse des recommandations à ce sujet, le rapport contenant les résultats de cet examen devant être rendu public au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 1993. (page 38)

d'emploi conforme aux normes établies dans le règlement d'application de la loi, de consulter les représentants ou les agents négociateurs des employés, de respecter leurs plans, objectifs et échéanciers dans le domaine de l'équité en matière d'emploi ou de présenter un rapport annuel à Emploi et Immigration Canada seront reconnus coupables sur déclaration sommaire de culpabilité et seront passibles d'une amende maximale de 50 000 \$. (page 32)

## RECOMMANDATION 5.1

Le Comité spécial recommande que le gouvernement fédéral établisse une Stratégie nationale pour l'équité en matière d'emploi qui serait rendue publique au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 1993. Tous les éléments de cette stratégie seront arrêtés par un groupe de travail formé de représentants des ministères et organismes intéressés du gouvernement fédéral, des employés, des employeurs ainsi que des groupes désignés. Au besoin, ce groupe de travail mettra sur pied des sous-groupes auxquels participeront d'autres représentants des intervenants et rédigera des rapports contenant des recommandations et des plans d'action sur :

- a. des mécanismes particuliers visant la création de partenariats entre les différents intervenants de l'équité en matière d'emploi (conjointement avec des organisations communautaires et des établissements d'enseignement);
- b. une initiative coordonnée de sensibilisation du public (qui devrait débuter au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1993), afin de faire valoir les avantages de l'équité en matière d'emploi aux différents intervenants et au grand public;
- c. d'éventuelles modifications aux systèmes d'éducation au Canada (conjointement avec des représentants des gouvernements provinciaux) pour mieux préparer les membres des groupes désignés à prendre part à la population active;
- d. une assistance aux employés, en particulier les petites entreprises, qui veulent employer des membres des groupes désignés;
- e. une assistance aux groupes désignés qui cherchent à se mettre en rapport avec des employés;
- f. les préoccupations des groupes désignés au sujet des entraves à leur emploi au sein de la Fonction publique du Canada;
- g. l'élimination des obstacles à l'équité en matière d'emploi dans la législation et les règlements fédéraux;
- h. l'élimination des obstacles à l'équité en matière d'emploi dans les programmes fédéraux-provinciaux. (page 37)

## RECOMMANDATION 5.2

Le Comité spécial recommande que la Stratégie nationale pour l'équité en matière d'emploi soit soumise à l'examen d'un comité parlementaire le 1<sup>er</sup> novembre 1993. (page 38)

## RECOMMANDATION 5.3

Le Comité spécial recommande que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration établisse, dans le cadre de la Stratégie nationale d'équité en matière d'emploi et en consultation avec les employeurs des membres de groupes désignés, une base de données nationale pour les



#### RECOMMANDATION 3.4

Le Comité spécial recommande que les analyses sur l'équité en matière d'emploi soient effectuées à partir d'un formulaire d'enquête uniforme qui servirait aux employeurs à préparer leurs rapports annuels, conformément aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ce formulaire devrait permettre de recueillir des données en se servant de définitions uniformisées. Il devrait également permettre de déterminer si certaines personnes appartiennent à plus d'un groupe désigné afin que leur nombre soit indiqué séparément. (page 24)

#### RECOMMANDATION 3.5

Le Comité spécial recommande que, de concert avec les employeurs, les représentants des employés et les membres des groupes désignés, l'organisme chargé de faire respecter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* établisse un meilleur moyen d'évaluer les efforts qualitatifs déployés par les employeurs pour réaliser l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail. (page 25)

#### RECOMMANDATION 4.1

Le Comité spécial recommande que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration soit l'organisme de contrôle et que la Commission canadienne des droits de la personne soit chargée de l'exécution de la loi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il faut définir clairement ces rôles dans le texte de la loi et dans le libellé de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le ministre continuera d'aider les employeurs à élaborer et à mettre en oeuvre leur programme d'équité en matière d'emploi ainsi qu'à contrôler et à analyser les progrès réalisés à cet égard. La Commission canadienne des droits de la personne sera habilitée à recevoir des plaintes pour infraction à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, soit du ministre, en tant qu'organisme de contrôle prévu par la loi, soit de toute personne ou de tout groupe de personnes vouées à l'équité en matière d'emploi. La Commission examinera ces plaintes dans le cadre de sa structure actuelle d'application de la loi. (page 30)

#### RECOMMANDATION 4.2

Le Comité spécial recommande de doter la Commission canadienne des droits de la personne des ressources nécessaires à l'exécution des nouvelles responsabilités que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* lui confiera. (page 30)

#### RECOMMANDATION 4.3

Le Comité spécial recommande que Travail Canada soit l'organisme chargé de vérifier l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à Emploi et Immigration Canada. (page 31)

#### RECOMMANDATION 4.4

Le Comité spécial recommande que l'organisme de contrôle prévu dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* procède périodiquement à des examens sur place pour évaluer les progrès réalisés par les employeurs dans l'application de la loi. Dans le cadre du processus de vérification, l'organisme de contrôle aura le pouvoir d'obtenir de l'employeur toute la documentation ou l'information nécessaires à cette évaluation. (page 31)

#### RECOMMANDATION 4.5

Le Comité spécial recommande que l'amende maximale de 50 000 \$ actuellement prévue dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique à toutes les infractions à la loi. Ainsi, les employeurs qui négligeront de mettre sur pied et d'appliquer un programme d'équité en matière

## RECOMMANDATION 2.3

Le Comité spécial recommande que Statistique Canada, de concert avec d'autres ministères et organismes fédéraux et avec les autorités provinciales chargées de surveiller ou de faire respecter l'application du principe d'équité en matière d'emploi, perfectionne les données recueillies en vue de déterminer la main-d'œuvre disponible dans les quatre groupes désignés. (page 15)

## RECOMMANDATION 2.4

Le Comité spécial recommande que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les agents négociateurs et, en leur absence, les représentants des employés, soient consultés et puissent participer à la préparation et à la mise en œuvre de plans d'équité en matière d'emploi. En outre, il recommande que la «consultation» soit significative et qu'elle soit définie dans l'article de la loi qui contient les définitions. (page 17)

## RECOMMANDATION 2.5

Le Comité spécial recommande que l'organisme d'exécution de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ait le pouvoir de rendre une ordonnance modifiant ou supprimant une disposition relative à l'ancienneté lorsque celle-ci constitue un obstacle à l'emploi. (page 17)

## RECOMMANDATION 2.6

Le Comité spécial recommande que les plans d'équité en matière d'emploi, avec leurs objectifs et leur échéancier soient préparés de concert avec des agents négociateurs ou des représentants des employés et soient soumis à l'organisme de contrôle. Ces plans devront demeurer confidentiels, mais pourront être examinés par l'organisme de contrôle et de vérification de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. (page 18)

## RECOMMANDATION 3.1

Le Comité spécial recommande que l'obligation de produire un rapport annuellement et le système actuel de rapport statistique demeurent les mêmes. (page 22)

## RECOMMANDATION 3.2

Le Comité spécial recommande que les employeurs qui ont un effectif de moins de 75 personnes et qui souhaitent être visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne soient pas tenus de présenter un rapport annuel de plus de trois pages. Ce rapport devrait renfermer des renseignements de base sur l'employeur, le nombre d'employés à temps plein, à temps partiel et temporaires, et le degré de représentation des quatre groupes désignés. (page 22)

## RECOMMANDATION 3.3

Afin de réduire le fardeau des employeurs qui doivent fournir des données sur l'équité en matière d'emploi à divers paliers de gouvernement, le Comité spécial recommande que le gouvernement fédéral prenne l'initiative d'uniformiser et d'harmoniser les données recueillies aux fins de l'équité en matière d'emploi, que celles-ci soient destinées à être incluses dans les rapports des employeurs ou à figurer dans les statistiques concernant la disponibilité. Le gouvernement fédéral devrait entamer des pourparlers avec les provinces de façon à ce que l'uniformisation et l'harmonisation se fassent dès que possible. (page 23)

Le Comité spécial recommande qu'une fois mis au point par l'employeur, les plans d'équité en matière d'emploi soient approuvés par l'organisme de surveillance avant d'être mis en oeuvre et que dès lors l'employeur soit obligé de s'y conformer. Toutefois, selon le Comité, l'employeur doit conserver une certaine marge de manoeuvre qui lui permette de modifier son plan. Dans le cas de changements à des plans déjà approuvés, il faudra peut-être recourir à un processus d'approbation moins rigide et plus expéditif. (page 14)

## RECOMMANDATION 2.2

Le Comité spécial recommande que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* continue d'obliger tous les employeurs à adopter un programme d'équité en matière d'emploi destiné à déterminer et à supprimer les obstacles systémiques à l'emploi ainsi qu'à établir des mesures de soutien pour venir en aide aux membres des groupes désignés en milieu de travail. Tous les programmes d'équité en matière d'emploi devront comporter des plans, des objectifs et des échéanciers réalistes incluant des éléments quantitatifs et qualitatifs. La forme du programme sera laissée à la discrétion de l'employeur, mais le règlement devra préciser des exigences et des normes acceptables. Le Comité recommande que ces programmes soient au moins officialisés, exhaustifs, soutenus par la gestion et qu'ils dénotent une volonté réelle de changement. (page 13)

## RECOMMANDATION 2.1

Le Comité spécial recommande de maintenir la pratique de l'auto-identification volontaire des membres des groupes désignés. (page 9)

## RECOMMANDATION 1.11

Le Comité spécial recommande que les représentants officiels de Statistique Canada consultent les parties ayant un intérêt dans l'équité en matière d'emploi, afin de formuler une définition des groupes désignés qui soit acceptable à tous. (page 9)

## RECOMMANDATION 1.10

Les groupes désignés actuellement en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*—les femmes, les autochtones, les handicapés et les membres des minorités visibles—devraient demeurer les mêmes. (page 7)

## RECOMMANDATION 1.9

Le Comité spécial recommande que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique aux employeurs qui ont 75 employés et plus. Par ailleurs, l'employeur qui a moins de 75 employés mais qui, de son plein gré, dresse un plan de mise en oeuvre et présente un rapport annuel au ministre de l'Emploi et de l'Immigration devrait être reconnu comme souscrivant à l'équité en matière d'emploi dans le cadre d'un programme fédéral de désignation des employeurs. (page 6)

## RECOMMANDATION 1.8

Le Comité spécial recommande que soient prolongés les Programmes de mesures spéciales du Conseil du Trésor, qui font actuellement l'objet d'une évaluation. (page 5)

## RECOMMANDATION 1.7



# LISTE DES RECOMMANDATIONS

## RECOMMANDATION 1.1

Le Comité spécial recommande qu'on étende la portée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* aux employeurs suivants :

- a) la Fonction publique fédérale;
- b) la Gendarmerie royale du Canada;
- c) les Forces armées canadiennes;
- d) le Parlement, la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement;
- e) les organismes fédéraux, les commissions et les conseils fédéraux. (page 4)

## RECOMMANDATION 1.2

Le Comité spécial recommande que les fournisseurs de biens et services actuellement visés par le Programme de contrats fédéraux qui emploient au moins 75 personnes et qui veulent soumissionner des contrats fédéraux de 200 000 \$ ou plus soient tenus, à titre de condition préalable, de signer un certificat de conformité aux principes d'équité en matière d'emploi définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. (page 5)

## RECOMMANDATION 1.3

Le Comité spécial recommande que, à titre de condition à l'accréditation, les syndicats accrédités par le Conseil canadien des relations de travail, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et tout autre futur tribunal fédéral du travail soient tenus, en tant qu'employeurs de signer un certificat de conformité aux principes de l'équité en matière d'emploi définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. (page 5)

## RECOMMANDATION 1.4

Le Comité spécial recommande que les nominations fédérales à la magistrature ou les nominations par décret du conseil soient dorénavant faites eu égard aux principes de l'équité en matière d'emploi. Le président du Conseil privé devra présenter au Parlement un rapport annuel sur les nominations faites au cours de l'année écoulée. Dans toute la mesure du possible, ce rapport devrait ressembler à celui que doivent présenter les employeurs aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. (page 5)

## RECOMMANDATION 1.5

Le Comité spécial recommande que, à titre de condition d'obtention, les titulaires de permis fédéraux signent un certificat de conformité aux principes de l'équité en matière d'emploi définis dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. (page 5)

## RECOMMANDATION 1.6

Le Comité spécial recommande que tous les partis politiques fédéraux soient tenus de présenter au Parlement un rapport annuel sur le personnel des parlementaires et sur leur propre personnel, y compris le personnel de recherche. Ce rapport devra répondre aux mêmes exigences que les rapports que doivent présenter les employeurs aux termes de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. (page 5)

ou mesure législative d'équité en matière d'emploi. Sinon les membres des groupes désignés n'entreront pas dans la population active, resteront chômeurs ou occuperont des emplois pour la forme.

#### RECOMMANDATION 5.4

Le Comité spécial recommande que, dans le cadre de la Stratégie nationale d'équité en matière d'emploi :

- a. le gouvernement fédéral dégage les fonds nécessaires à l'établissement de programmes de formation professionnelle, notamment d'activités de formation de niveau communautaire à l'intention des membres des groupes désignés;
- b. tous les programmes de formation fédéraux affectent obligatoirement une partie de leurs fonds à la formation de membres des groupes désignés en fonction des statistiques de disponibilité de la main-d'oeuvre de ces groupes;

- c. les statistiques sur les objectifs et la participation des membres des groupes désignés aux programmes fédéraux de formation professionnelle soient publiées dans les prochains rapports annuels sur la *Loi de l'équité en matière d'emploi* à commencer par celui qui sera déposé au Parlement avant le 31 décembre 1992;

- d. le ministère de l'Emploi et de l'Immigration, de concert avec les autres intervenants de la formation professionnelle, examine les critères d'admissibilité aux programmes fédéraux de formation professionnelle et leur pertinence du point de vue des employeurs et des membres des groupes désignés et qu'il fasse des recommandations à ce sujet, le rapport contenant les résultats de cet examen devant être rendu public au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 1993.

Pendant nos audiences, beaucoup d'employeurs ont montré qu'ils comprennent que, étant donné qu'ils profitent de la formation, il leur incombe de supporter une partie des frais qu'elle entraîne. Les employeurs ne devraient pas se décharger complètement sur le gouvernement du soin de former leur main-d'œuvre. Cette conclusion est tout ce qu'il y a de plus logique puisque les employeurs soutiennent que l'authenticité d'emploi n'est possible que si elle est intégrée aux autres facteurs liés à l'efficacité et à la flexibilité de l'entreprise.

De leur côté, les membres des groupes désignés disent partager la préoccupation des employeurs concernant le coût de la formation. Ils conviennent qu'il ne faut pas s'attendre à ce que les employeurs paient la note en entier. Certains témoignent avoir suggéré de créer des subventions, à même l'argent actuellement affecté à la formation, qui seraient offertes aux employeurs qui mettent sur pied leur propre programme de formation en milieu de travail à l'intention des membres des groupes désignés ou aux employeurs qui forment des partenariats avec des établissements d'enseignement ou de formation. Un des témoins a même fait remarquer que le gouvernement fédéral pourrait aussi offrir un soutien aux organismes sans but lucratif qui apportent une aide aux employeurs et aux membres des groupes désignés en fournissant des services de réadaptation et de formation.

De nombreux employeurs, ainsi que des membres des groupes désignés, ont dit que les programmes de formation du gouvernement fédéral ne répondaient pas aux besoins du marché du travail et n'offraient pas assez de débouchés pour les membres des groupes désignés. De plus, une formation appropriée permettrait aux membres des groupes désignés d'occuper d'autres emplois que des postes de débutants. Selon les membres du Comité, il serait utile d'acheminer les fonds prévus pour la formation professionnelle et les primes d'encouragement (aux entreprises ou aux membres des groupes désignés) vers les professions où il y a sous-représentation des membres des groupes désignés.

Certains témoins ont souligné que la formation professionnelle offerte par la Planification de l'emploi n'est pas axée sur les membres des groupes désignés. Par exemple, pour l'année 1988-1989, des 130 743 personnes qui ont obtenu une formation dans le cadre de ce programme, seules 2 256, soit 1,7 p. 100, étaient des personnes handicapées, quand on sait que le taux de disponibilité de ce groupe dans la main-d'œuvre canadienne s'établit à 5,4 p. 100. En outre, bien des membres des groupes désignés ne satisfont pas aux conditions d'admissibilité aux programmes financés par la Planification de l'emploi (c'est-à-dire un diplôme d'études secondaires). Le Comité estime qu'il faudrait rendre publics les chiffres relatifs à la représentation des membres des groupes désignés (et des objectifs annuels à ce titre) de la Planification de l'emploi de façon à pouvoir comparer des réalisations d'une année à l'autre ainsi que les taux de disponibilité des membres des groupes désignés.

Plusieurs témoins ont fait remarquer qu'en axant les fonds et les programmes de formation fédéraux vers les prestataires d'assurance-chômage, les programmes de formation du gouvernement fédéral devenaient un obstacle systémique à l'emploi des membres des groupes désignés. Comme beaucoup de ces personnes n'ont jamais occupé d'emploi, elles ne sont pas admissibles à l'assurance-chômage et, partant, ne peuvent accéder à la formation. Les témoins en question pressent également le gouvernement fédéral de mettre des fonds à la disposition des personnes qui cherchent à entrer dans la population active par l'entremise de programmes comme la formation en apprentissage.

Le Comité se demande si l'on affecte suffisamment d'argent à la formation, adaptée aux besoins des employeurs. Certains témoins ont soutenu que ce type de préparation à l'emploi était compromis par les récentes compressions budgétaires imposées à la Planification de l'emploi et par l'effet de ces réductions sur l'accès des membres des groupes désignés à la formation de niveau communautaire. Le Comité croit que l'accès à une bonne formation est essentielle au succès à long terme de toute initiative



Aux yeux de bien des témoins, la formation professionnelle est la clé de l'équité en matière d'emploi, ce qui cadre avec les recommandations de nombreuses études, notamment celle que le Conseil consultatif sur l'adaptation a présentée au gouvernement en mars 1989. Cette étude souligne que «la formation de la main-d'œuvre n'est pas seulement une nécessité, mais aussi un bon investissement». Le Conseil soutient qu'une main-d'œuvre mieux préparée offre des économies et des avantages qui rendent les entreprises plus productives et améliorent la qualité de la vie au travail. Le Conseil conclut que la formation «constitue un moyen de maintenir l'emploi, d'assurer la rapidité de réemploi et de réduire le chômage au minimum».

Le Comité spécial recommande que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration établisse, dans le cadre de la Stratégie nationale d'équité en matière d'emploi et en consultation avec les employeurs des membres de groupes désignés, une base de données nationale pour les employeurs. Cette base de données identifierait les membres des groupes désignés qui sont à la recherche d'un emploi. Le ministère devrait également établir un mécanisme pour relier entre elles les diverses organisations d'approche qui offrent des services de recherche d'emplois et des services de placement. La base de données et le mécanisme de mise en réseau devraient être opérationnels au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 1993.

### RECOMMANDATION 5.3

Les employeurs estiment qu'il faut les aider à nouer des relations avec des membres des groupes désignés. Bien des groupes liés aux personnes handicapées ont dit que les programmes qui offrent des services de recherche d'emploi et des services de placement étaient inaccessibles. Ils devraient faire partie d'un réseau. Pour d'autres, la mise sur pied d'une base de données nationale sur les membres des groupes désignés qui cherchent de l'emploi fournirait aux employeurs les informations nécessaires sur les candidats qualifiés. Des groupes autochtones ont fait remarquer qu'on aurait avantage à recourir plus souvent aux entreprises et aux programmes de recrutement des autochtones administrés par les autochtones lorsqu'il s'agit de trouver un emploi pour leurs membres. Des témoins ont également souligné que le manque de coordination entre les divers programmes d'emploi faisait que les membres des groupes désignés rataient des occasions d'emploi.

Le Comité a entendu des employeurs et des membres de groupes désignés dire que les programmes d'emploi d'EIC ne répondaient ni aux besoins du monde des affaires ni à ceux des groupes désignés. Une Stratégie nationale pour l'équité en matière d'emploi ne sera efficace que si on effectue des changements à la façon dont le ministère de l'Emploi et de l'Immigration traite certaines questions liées à l'emploi.

## 3. INITIATIVES TOUCHANT L'EMPLOI ET L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Le Comité spécial recommande que la Stratégie nationale pour l'équité en matière d'emploi soit soumise à l'examen d'un comité parlementaire le 1<sup>er</sup> novembre 1993.

### RECOMMANDATION 5.2

- g. l'élimination des obstacles à l'équité en matière d'emploi dans la législation et les règlements fédéraux;
- h. l'élimination des obstacles à l'équité en matière d'emploi dans les programmes fédéraux-provinciaux.

Régime d'assistance publique du Canada, le Régime de pensions du Canada, l'assurance-chômage, les allocations et pensions provenant de sources non gouvernementales qui sont réglementées par le gouvernement fédéral, et enfin, le régime fiscal fédéral.

Certains témoins ont vigoureusement soutenu que la réalisation à long terme (et, dans certains cas, à court terme) de l'équité en matière d'emploi était compromise parce qu'on néglige d'entreprendre une analyse coordonnée des répercussions des initiatives, politiques et programmes du gouvernement. Certains des programmes mentionnés (par exemple, le Régime d'assistance publique du Canada et le Programme de réadaptation professionnelle des invalides) ont été mis en place il y a plusieurs dizaines d'années et devraient manifestement être évalués au regard des besoins actuels et des modifications de l'économie et de la société canadiennes. Le Comité ne croit pas qu'une évaluation fragmentaire du contexte fonctionnera. Si l'on veut que l'équité en matière d'emploi permette aux membres des groupes désignés d'occuper la place qui leur revient dans l'économie et dans la société canadienne, il faut procéder à une analyse complète de tous les obstacles systémiques. Les membres du Comité sont convaincus que cette analyse n'entraînera pas de dépenses supplémentaires pour le gouvernement fédéral. Une réaffectation des ressources existantes fondée sur les besoins actuels devrait fournir les fonds nécessaires.

## RECOMMANDATION 5.1

Le Comité spécial recommande que le gouvernement fédéral établisse une Stratégie nationale pour l'équité en matière d'emploi qui serait rendue publique au plus tard le 1<sup>er</sup> novembre 1993. Tous les éléments de cette stratégie seront arrêtés par un groupe de travail formé de représentants des ministères et organismes intéressés du gouvernement fédéral, des employeurs, des employés ainsi que des groupes désignés. Au besoin, ce groupe de travail mettra sur pied des sous-groupes auxquels participeront d'autres représentants des intervenants et rédigera des rapports contenant des recommandations et des plans d'action sur :

- a. des mécanismes particuliers visant la création de partenariats entre les différents intervenants de l'équité en matière d'emploi (conjointement avec des organisations communautaires et des établissements d'enseignement);
- b. une initiative coordonnée de sensibilisation du public (qui devrait débuter au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 1993), afin de faire valoir les avantages de l'équité en matière d'emploi aux différents intervenants et au grand public;
- c. d'éventuelles modifications aux systèmes d'éducation au Canada (conjointement avec des représentants des gouvernements provinciaux) pour mieux préparer les membres des groupes désignés à prendre part à la population active;
- d. une assistance aux employeurs, en particulier les petites entreprises, qui veulent employer des membres des groupes désignés;
- e. une assistance aux groupes désignés qui cherchent à se mettre en rapport avec des employeurs;
- f. les préoccupations des groupes désignés au sujet des entraves à leur emploi au

sein de la Fonction publique du Canada;

## E. Autres mesures gouvernementales

technique pour analyser les exigences physiques d'un emploi particulier, pour former les professionnels des ressources humaines, pour obtenir des informations sur l'adaptation des installations et, enfin, pour obtenir une aide technique et des logiciels adaptés à leurs activités d'affaires. Les membres des groupes désignés ont réclamé du gouvernement fédéral une aide pour leur permettre de surveiller l'évolution des programmes d'équité en matière d'emploi.

Le Comité croit fermement que le gouvernement fédéral devrait, dans chacun des aspects de ses activités et de ses programmes, faire le ménage chez lui pour donner la preuve de son réel engagement envers l'équité en matière d'emploi.

Durant les audiences, des témoins ont fait part d'obstacles maintenus, d'initiatives laissées de côté, de bonnes idées laissées en plan et d'engagements non respectés. Voici une liste partielle de problèmes liés à l'emploi qui ont été portés à notre attention :

1 Des représentants de minorités visibles et des groupes d'immigrants nous ont dit que leurs membres titulaires de diplôme à l'étranger avaient de la difficulté à faire reconnaître ceux-ci au Canada et ont suggéré que le gouvernement fédéral prenne l'initiative d'élaborer une procédure pour établir des équivalences.

2 Certains employés et bon nombre des représentants des groupes désignés ont fortement recommandé que l'on modifie les autres textes législatifs et réglementaires pour appuyer l'équité en matière d'emploi. Ils ont signalé que la *Loi canadienne sur les droits de la personne* n'obligeait pas les employeurs à s'adapter aux employés dont les croyances religieuses ou les handicaps physiques ou mentaux pourraient avoir une répercussion sur l'emploi.

3 De nombreux représentants de groupes désignés et d'associations d'employeurs ont fait remarquer que les pratiques gouvernementales devaient, dans leur ensemble, appuyer l'équité en matière d'emploi. Les témoins ont mentionné en particulier que le Conseil du Trésor devrait doter de ressources suffisantes les organismes qui participent à l'implantation, au contrôle et à l'exécution de l'équité en matière d'emploi au sein du gouvernement fédéral pour leur permettre de s'acquitter de leur mandat. Ils ont également exhorté le Conseil du Trésor à s'assurer que les efforts faits dans ce domaine soient introduits et contrôlés dans les systèmes d'évaluation du personnel de tous les gestionnaires du gouvernement et de ses organismes à l'échelle nationale et régionale. La procédure d'embauche du gouvernement pose, selon des membres des groupes désignés, des problèmes particuliers. Ils ont mentionné que l'Examen de sélection d'agent au niveau d'entrée (ESANE), administré par la Commission de la fonction publique, était un obstacle systémique inacceptable. D'autres témoins ont avancé que le système régissant l'avancement dans la fonction publique fédérale était discriminatoire et ne tenait pas compte de la situation particulière des membres des groupes désignés.

Certains représentants des groupes désignés ont allégué que des sociétés dont leurs membres étaient propriétaires ou exploitants devraient bénéficier d'une considération particulière lorsqu'elles soumissionnent des contrats du gouvernement fédéral.

Les représentants des organismes d'aide aux handicapés ont dit que le gouvernement fédéral devait examiner et éventuellement modifier les politiques et les programmes actuels qui renforcent des mesures qui découragent l'emploi de personnes appartenant à des groupes désignés. Sur la liste des mesures dont ils ont parlé figurait le Programme de réadaptation professionnelle des invalides, le



Plusieurs témoins estiment qu'il faut aider les employeurs pour qu'ils soient mieux en mesure de trouver des membres qualifiés des groupes désignés et de leur faire une place dans le milieu de travail. D'autres témoins ont mentionné qu'il serait souhaitable d'avoir accès à une meilleure information

## D. Assistance

Certains employeurs ont donné un autre point de vue sur cette question. Ils ont signalé qu'il y aura de moins en moins de personnes susceptibles d'avoir les qualifications dont aura besoin le Canada à mesure qu'approche le XXI<sup>e</sup> siècle. Pour résoudre ce problème, ils ont suggéré que les responsables de l'éducation et les employeurs offrent des programmes universitaires à l'intention des membres des groupes désignés. Ils ont recommandé l'établissement de stratégies en matière d'éducation afin de remédier à des problèmes comme le racisme et les stéréotypes sexuels.

Les représentants de tous les groupes désignés ont préconisé l'équité en matière d'éducation. Quant aux personnes handicapées, il ressort de l'enquête postcensitaire (ESLA) de 1986 qu'elles entrent dans la population active munies d'une instruction nettement inférieure à la moyenne. Des organismes autochtones ont fait remarquer qu'en l'absence d'un meilleur financement pour l'éducation postsecondaire et les autres programmes éducatifs, les autochtones continueront d'avoir une représentation disproportionnée dans les emplois peu rémunérateurs et dans les rangs des sans-emploi. Les immigrants appartenant à une minorité visible ont fait remarquer qu'ils étaient défavorisés en matière d'emploi parce qu'ils ne pouvaient pas poursuivre leurs études.

Bien qu'un grand nombre de témoins aient parlé des besoins en formation des membres des groupes désignés, certains se sont davantage intéressés aux causes fondamentales de l'absence d'équité en matière d'emploi. Le Comité s'est fait dire que l'équité en matière d'emploi est un vain mot sans l'équité en matière d'éducation. Certains témoins remettent même en question l'engagement global envers l'équité en matière d'emploi étant donné les inégalités actuellement perpétuées par les systèmes d'éducation.

## C. Éducation

Le Comité appuie fortement l'idée d'une campagne de sensibilisation du public à l'équité en matière d'emploi.

Ceux qui préconisent un tel programme soutiennent que la sensibilisation est un meilleur moyen que les quotas pour encourager les employeurs à embaucher des membres de groupes désignés. Ils estiment que dans l'esprit de partenariat, cette campagne devrait être mise sur pied avec la participation de tous les intervenants de l'équité en matière d'emploi.

Selon certains témoins, le gouvernement devrait établir un programme coordonné d'éducation du public qui engloberait les employeurs, les représentants des employés, les groupes désignés et le grand public. Bon nombre de ces témoins ont déploré qu'on n'affectait pas d'argent à la sensibilisation des divers intervenants aux impératifs économiques et sociaux qui sous-tendent l'équité en matière d'emploi.

## B. Sensibilisation du public

Les pilotes ou portent sur des secteurs où EIC commence tout juste à s'aventurer. Ces projets ne sont pas centralisés dans un secteur particulier, mais sont financés par une quantité de programmes et de subventions administrés par EIC. Étant donné les circonstances, le Comité se demande si on a sérieusement envisagé la coordination et l'encouragement systématique de partenariats.

Aux yeux du Comité, l'équité en matière d'emploi est un outil de planification, de perfectionnement et de gestion des ressources humaines essentiel à la productivité de la main-d'œuvre et de l'économie. Tant au gouvernement fédéral qu'au sein de chaque entreprise, elle doit s'assortir de mesures de perfectionnement de la main-d'œuvre, de relations de travail et d'éducation. L'équité en matière d'emploi est une politique capitale lorsqu'on vise le bien-être de tous et que l'on veut refaconner le marché du travail. Ce n'est qu'en attaquant le mal à la racine qu'on trouvera des solutions durables au sous-emploi des groupes désavantagés.

Au moment de sa première comparution devant le Comité, la ministre d'État (Emploi et Immigration) a déclaré :

*Je suis disposée, en ma qualité de ministre responsable de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, à utiliser toute la gamme des services, des programmes et des mesures législatives associées à l'emploi pour en assurer le succès (...)*

*Il est important d'énoncer clairement la nature de l'équité en matière d'emploi. Ce n'est pas juste une question sociale. Ce n'est pas une question qui concerne la condition féminine ni une question raciale. L'équité en matière d'emploi est d'abord et avant tout une question d'emploi qui touche tous les Canadiens.*

Le Comité partage l'opinion de la ministre concernant l'importance de la question et l'éventail de mesures à prendre afin que l'équité en matière d'emploi devienne un objectif réalisable.

## A. Partenariats

En cours d'examen, on a cité au Comité quelques exemples impressionnants de partenariat entre divers intervenants qui avaient fait des progrès sur la voie de l'équité en matière d'emploi. Des représentants de groupes autochtones et d'organisations d'employeurs ont parlé des effets favorables de la participation de certains employeurs à la vie communautaire et de l'importance des échanges interculturels. Des membres des minorités visibles ont parlé du succès des partenariats proactifs qui comportaient des programmes d'encadrement et d'apprentissage. Les contacts entre employeurs et personnes handicapées ont parfois débouché sur de bonnes propositions de changement.

En général, les représentants des divers intervenants estiment qu'on réaliserait plus facilement l'équité en matière d'emploi s'ils pouvaient participer au processus. Certains employeurs se disent en faveur d'un forum où ils pourraient échanger des idées les uns avec les autres et avec les groupes désignés et rencontrer des représentants du système d'éducation. Les groupes des minorités visibles déclarent vouloir participer à toute discussion sur l'orientation de l'équité en matière d'emploi. Selon les groupes autochtones, les employeurs parviendraient mieux à recruter des autochtones s'ils s'adressaient aux organismes politiques et de service autochtones. Certains groupes de défense des intérêts des personnes handicapées ont dit au Comité que, d'après leur expérience, beaucoup d'employeurs auraient besoin de communiquer davantage avec eux.

Ces témoins estiment que l'organisme de surveillance devrait chercher à assurer le bon fonctionnement des partenariats en vue de favoriser la suppression des obstacles et d'encourager l'embauche de membres des groupes désignés. L'organisme chargé d'administrer la loi devrait veiller à ce qu'il existe des contacts entre tous les intervenants.

Le Comité sait que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration (EIC) a fait un certain travail préliminaire pour favoriser l'établissement du type de partenariat nécessaire à une mise en place réussie de l'équité en matière d'emploi. Bien souvent, toutefois, ces initiatives sont des programmes

## Une stratégie nationale pour l'équité en matière d'emploi

### 1. INTRODUCTION

Le paragraphe 13(1) de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit un «examen complet des dispositions et de l'application» de la loi, «ainsi que de leur effet». Le Comité est d'avis que cet examen comprend les mesures nécessaires pour faire de l'équité en matière d'emploi une réalité.

En choisissant cette interprétation, le Comité reconnaît la précieuse contribution des témoins qui ont présenté leur opinion durant les audiences. La plupart des témoins n'ont pas limité leur exposé au texte législatif; ils ont adopté une vision plus large de l'«équité en matière d'emploi» et ont élargi le champ de leurs discussions et de leurs recommandations de façon à y intégrer le contexte dans lequel la loi est appliquée. Ils ont fourni au Comité des informations sur les ressources humaines, les questions économiques et le marché du travail ou sur les courbes et besoins de la main-d'œuvre.

Certains témoins, des handicapés en particulier, sont allés au-delà des questions de ressources humaines et ont placé l'équité en matière d'emploi dans son contexte le plus large. Ils ont fait remarquer que la réalisation de l'équité en matière d'emploi signifie qu'il faudra remédier à certains facteurs qui découragent la recherche d'un emploi, par exemple les dispositions fiscales ou celles qui ont trait aux régimes de retraite.

### 2. L'UTILITÉ D'UNE STRATÉGIE NATIONALE D'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

Au cours des audiences, les membres du Comité ont entendu fréquemment les représentants d'organisations d'employeurs et des quatre groupes désignés avancer que les initiatives fédérales d'équité en matière d'emploi sont trop axées sur la collecte et l'analyse de données au détriment de la mise sur pied de programmes visant à remédier aux désavantages en milieu de travail. Comme il ressort du présent rapport, il faudrait établir des stratégies qualitatives si l'on veut réaliser les objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Bien des employeurs ont fait remarquer qu'ils n'écartaient pas les membres qualifiés des groupes désignés mais qu'ils n'arrivaient pas à en trouver suffisamment pour occuper les postes vacants. Certains témoins ont déclaré que l'écart entre les compétences offertes et les exigences professionnelles s'était creusé dans la population en général et notamment pour les membres des groupes désignés. Ils estiment qu'il est urgent de réagir si l'on veut adapter la main-d'œuvre à une économie en pleine évolution et rester compétitif sur le marché international. Certains employeurs ont soutenu que l'objectif de la rentabilité pouvait être compatible avec les principes d'équité en matière d'emploi.

Les représentants des quatre groupes désignés ont abondé dans le même sens. L'absence de mesures de soutien a fait en sorte que les membres des groupes désignés, en particulier les handicapés, n'ont pas profité des dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'absence de mesures au niveau fédéral a fourni aux employeurs une excuse pour ne pas mettre en place l'équité en matière d'emploi.



Le Comité est d'accord que la loi devrait prévoir une certaine forme de sanction à l'intention des employeurs qui font délibérément preuve de mauvaise foi ou qui négligent de faire des efforts raisonnables pour se conformer à la loi. Le Comité est convaincu qu'une peine financière indiquerait clairement que les objectifs d'équité en matière d'emploi ne doivent pas être pris à la légère.

#### RECOMMANDATION 4.5

Le Comité spécial recommande que l'amende maximale de 50 000 \$ actuellement prévue dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique à toutes les infractions à la loi. Ainsi, les employeurs qui négligeront de mettre sur pied et d'appliquer un programme d'équité en matière d'emploi conforme aux normes établies dans le règlement d'application de la loi, de consulter les représentants ou les agents négociateurs des employés, de respecter leurs plans, objectifs et échéanciers dans le domaine de l'équité en matière d'emploi ou de présenter un rapport annuel à Emploi et Immigration Canada seront reconnus coupables sur déclaration sommaire de culpabilité et seront passibles d'une amende maximale de 50 000 \$.

Parmi les témoins qui ont comparu devant le Comité, beaucoup estimaient qu'il devrait y avoir une certaine forme de sanctions financières obligatoires pour tout employeur qui néglige de se conformer aux exigences de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Certains ont laissé entendre que l'amende actuelle de 50 000 \$ devrait être maintenue. D'autres voulaient qu'elle soit en quelque sorte proportionnée à la taille de l'employeur. En dernier lieu, un certain nombre de témoins estimaient que l'amende devrait augmenter en fonction du nombre de récidives. Par exemple, l'amende devrait être fixée à 50 000 \$ dans le cas d'une première infraction, et à 100 000 \$ ou plus pour une récidive. De plus, certains groupes de pression représentant les membres de groupes désignés ont proposé que les recettes tirées de ces amendes servent à aider les employeurs à s'acquitter de leurs obligations dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

## C. Sanctions

**Le Comité spécial recommande que l'organisme de contrôle prévu dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* procède périodiquement à des examens sur place pour évaluer les progrès réalisés par les employeurs dans l'application de la loi. Dans le cadre du processus de vérification, l'organisme de contrôle aura le pouvoir d'obtenir de l'employeur toute la documentation ou l'information nécessaires à cette évaluation.**

### RECOMMANDATION 4.4

Le Comité voit dans les examens sur place un moyen efficace de garantir le respect de la loi. Leur efficacité a été démontrée par le succès remarquable qu'a connu le processus de vérification mis en place dans le cadre du Programme de contrats fédéraux. Le Comité propose donc qu'en plus de jouer un rôle de consultation et d'approbation, l'organisme de contrôle procède à des vérifications périodiques pour s'assurer que les employeurs s'acquittent bien de leur engagement envers les principes d'équité en matière d'emploi.

En général, les témoins ont convenu qu'il fallait évaluer dans quelle mesure les employeurs respectaient la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* en fonction de facteurs qualitatifs et quantitatifs, et que tout examen devrait tenir compte de l'ensemble du contexte commercial dans lequel évolue l'employeur.

La plupart des organisations représentant les employeurs ont laissé entendre que la meilleure façon de vérifier les résultats obtenus par un employeur consistait à procéder à une vérification ou à un examen sur place. Même s'ils préféraient une enquête plus poussée, nombre de représentants de groupes désignés préconisaient également le recours à des vérifications pour déterminer dans quelle mesure un employeur se conforme à la loi. Ces groupes semblaient préférer une vérification aléatoire ou sélective, tandis que les représentants des employeurs voulaient que l'on procède à des vérifications périodiques, dans un esprit de collaboration, conformément à des critères clairs.

## B. Méthodes de contrôle de l'application de la loi

**Le Comité spécial recommande que Travail Canada soit l'organisme chargé de vérifier l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à Emploi et Immigration Canada.**

### RECOMMANDATION 4.3

peut faire l'objet d'une vérification par un autre ministère ou organisme, ou par une agence indépendante. Cette dernière solution est appliquée dans le cas du Bureau du vérificateur général, qui fait lui-même l'objet d'une vérification réalisée par une firme privée de comptables agréées.

la Commission du différend et la charger de trancher. Le cas échéant, la Commission aurait accès à toute l'information nécessaire au règlement du différend, y compris le programme d'équité en matière d'emploi de l'employeur. Le Comité s'attend bien sûr à ce que la Commission assure la confidentialité de l'information et de la documentation afférente.

Le Comité propose également que toute personne ou tout groupe de personnes vouées à l'équité en matière d'emploi, par exemple un agent négociateur ou un membre d'un groupe désigné, puisse porter plainte auprès de la CCDF au sujet de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Commission recevrait les plaintes et déterminerait si, eu égard aux circonstances, elles justifient la tenue d'une audience en bonne et due forme devant un tribunal des droits de la personne. En d'autres termes, elle serait autorisée par la loi à user des moyens administratifs à sa disposition pour examiner les plaintes portées pour infraction à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

#### RECOMMANDATION 4.1

Le Comité spécial recommande que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration soit l'organisme de contrôle et que la Commission canadienne des droits de la personne soit chargée de l'exécution de la loi en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il faut définir clairement ces rôles dans le texte de la loi et dans le libellé de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. Le ministère continuera d'aider les employeurs à élaborer et à mettre en oeuvre leur programme d'équité en matière d'emploi ainsi qu'à contrôler et à analyser les progrès réalisés à cet égard. La Commission canadienne des droits de la personne sera habilitée à recevoir des plaintes pour infraction à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, soit du ministère, en tant qu'organisme de contrôle prévu par la loi, soit de toute personne ou de tout groupe de personnes vouées à l'équité en matière d'emploi. La Commission examinera ces plaintes dans le cadre de sa structure actuelle d'application de la loi.

#### RECOMMANDATION 4.2

Le Comité spécial recommande de doter la Commission canadienne des droits de la personne des ressources nécessaires à l'exécution des nouvelles responsabilités que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* lui confiera.

Le fait que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration soit chargé de veiller à ce que les autres ministères respectent la loi, et notamment le Conseil du Trésor, a suscité certaines inquiétudes. Le Comité signale, toutefois, que cette situation n'est pas unique. En effet, la Partie II (Santé et Sécurité) du *Code canadien du travail*, dont l'application relève de Travail Canada, s'applique aux ministères du gouvernement fédéral ainsi qu'aux sociétés du secteur privé assujetties à la réglementation fédérale et aux sociétés d'État soumises au Code. La *Loi canadienne sur la protection de l'environnement* est un autre exemple de cette même situation où un ministère, en l'occurrence Environnement Canada, veille à ce que d'autres ministères respectent la loi. Des ministères peuvent donc forcer d'autres ministères à appliquer la loi, et les différends qui pourraient surgir entre ministères au sujet de l'interprétation des exigences d'une loi peuvent être réglés par le procureur général du Canada; la *Loi canadienne sur la protection de l'environnement* contient d'ailleurs un article à ce sujet.

On peut se demander comment le ministère chargé de l'application de la loi s'assure, lui-même, de bien la respecter. Ce problème, qui se pose également aux organismes indépendants, peut cependant être résolu de diverses manières. Par exemple, le ministère chargé de l'application de la loi



Certains témoins ont proposé que le rôle double du ministère et de la Commission soit maintenu, pour autant que la législation définisse clairement leurs rôles respectifs. De façon générale, on estimait que le ministère pourrait continuer à travailler de concert avec les employeurs à l'élaboration et à la mise en oeuvre de programmes d'équité en matière d'emploi, tandis que la Commission servirait d'organisme d'exécution de la loi en dernier ressort ou intenterait des poursuites. Elle conserverait son rôle fondamental qui est de procéder à des enquêtes et de rendre des décisions au sujet de plaintes de discrimination.

Les employeurs ont dit au Comité qu'ils préféreraient travailler avec un organisme de contrôle pour trouver la meilleure façon dont chacun peut s'acquitter de ses obligations, dans la mesure où cet organisme de contrôle ne finit pas par jouer le rôle de procureur. À leur avis, le recours à des poursuites pour réaliser l'équité en matière d'emploi devrait être une solution ultime.

La plupart des membres de groupes désignés étaient d'accord que le processus d'exécution devrait comporter un mécanisme de contrôle qui permettrait de vérifier et d'évaluer les progrès de l'employeur en vue de la réalisation d'un effectif représentatif. Toutefois, ces groupes ont également souligné la nécessité de mettre sur pied un organisme puissant et proactif en matière d'exécution, lequel veillerait à faire respecter la loi par les employeurs délinquants.

Le Comité sait que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration ainsi que la Commission canadienne des droits de la personne ont chacun acquis de l'expérience et des connaissances dans le secteur de l'équité en matière d'emploi. Le Comité est également conscient des avantages qu'il y a à séparer les fonctions de consultation et de contrôle de la fonction d'exécution.

Le Comité est convaincu que la coopération vaut mieux que la coercition pour appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi énoncés dans la loi. Le fait d'obliger les employeurs à se conformer à la loi ne fera qu'accroître leur ressentiment et renforcer certaines attitudes discriminatoires. Le Comité estime que la modification des attitudes est tout aussi importante, dans le cadre du processus, que l'élimination des obstacles à l'emploi. Le Comité suggère que la loi prévoie une fonction de contrôle distincte et que celle-ci soit confiée à la Direction générale de l'équité en matière d'emploi du ministère de l'Emploi et de l'Immigration.

La Direction générale continuerait d'offrir des services de consultation et de résolution de problèmes afin d'aider les employeurs à réaliser l'équité en matière d'emploi, compte tenu de leur situation opérationnelle. En particulier, elle aiderait les employeurs à faire en sorte que les plans, les objectifs et les échéanciers de leurs programmes d'équité respectent les normes que le Comité a recommandé d'énoncer dans le règlement d'application de la loi. La Direction générale approuverait également les plans des employeurs avant leur mise en oeuvre et avant tout changement subséquent. Elle aurait donc à travailler avec les employeurs pour veiller à ce qu'ils continuent de respecter leurs engagements envers l'équité en matière d'emploi.

Le Comité estime qu'il faut aussi avoir un mécanisme d'exécution de la loi pour garantir que l'équité en matière d'emploi n'est pas prise à la légère au Canada. On espère qu'un processus de consultation et de coopération entre l'employeur et l'organisme de contrôle permettra d'obtenir les résultats souhaités; toutefois, si tel n'était pas le cas, il faudrait pouvoir recourir à un organisme d'exécution indépendant qui pourrait arbitrer le litige et qui serait doté des pouvoirs voulus pour exiger le respect de la loi. Le Comité propose de désigner dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* la CCDF comme organisme chargé de son application. Non seulement la Commission dispose-t-elle déjà d'un mécanisme d'application, mais elle est indépendante du gouvernement.

De l'avis du Comité, la CCDF serait le dernier recours prévu par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour faire appliquer cette dernière. Lorsque l'organisme de contrôle ne pourrait pas s'entendre avec un employeur sur les exigences de la loi, Emploi et Immigration Canada pourrait saisir

grand nombre de témoins qu'il fallait éliminer l'ambiguïté qui existe actuellement en matière de compétence entre le ministre et la Commission. Ces témoins ont également convenu du fait que tout organisme à qui l'on confie la responsabilité de l'application des dispositions de la loi doit disposer de suffisamment de ressources pour s'acquitter efficacement de son mandat.

La plupart des organisations d'employeurs ont recommandé que le ministre assume seul la responsabilité du contrôle et de l'exécution de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Des groupes d'employeurs ont insisté sur le fait que l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige des connaissances spécialisées au sujet du marché du travail, des systèmes d'emploi, des besoins et des pénuries de travailleurs qualifiés, de la répartition des salaires et des tendances relatives aux professions et à l'effectif. La Direction générale de l'équité en matière d'emploi du ministre possède manifestement ces connaissances. En outre, selon eux l'approche proactive et consultative du ministre à l'égard de la mise en oeuvre de la loi est un facteur important dans la réalisation des principes d'équité en matière d'emploi.

Les employeurs, en général, ne voulaient pas que la Commission soit chargée de faire exécuter la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ils ont exprimé l'avis que la Commission est déjà surchargée de travail, étant donné ses ressources limitées, et que l'ensemble du système des droits de la personne est axé dans une trop large mesure sur la confrontation, sur les infractions et sur les plaintes pour pouvoir s'appliquer à l'équité en matière d'emploi.

Par ailleurs, certains groupes représentant des membres de groupes désignés ont estimé que la Commission devrait être chargée de contrôler les progrès réalisés par les employeurs. Selon eux, il s'agit d'un organisme spécialisé, indépendant du gouvernement, qui peut accueillir, examiner et régler des plaintes de non-respect de la loi.

La plupart des membres de groupes désignés étaient opposés à la participation d'Emploi et Immigration Canada à l'exécution de la loi. Certains s'inquiétaient surtout de l'éventualité de conflits d'intérêts si le ministre devait contrôler le rendement d'autres ministères ou organismes gouvernementaux, au cas où la portée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* serait étendue.

Un grand nombre de témoins défendant les intérêts des syndicats et des groupes désignés ont rejeté la Commission canadienne des droits de la personne en tant qu'organisme exécutif. Ils ont souligné qu'elle n'était actuellement pas en mesure d'utiliser les ressources à sa disposition pour appliquer la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Ces groupes ont réclamé la création d'une commission indépendante d'équité en matière d'emploi comprenant des représentants de tous les intervenants dans le secteur et directement responsable devant le Parlement.

D'après ces témoins, une telle commission aurait des pouvoirs de contrôle et d'exécution en vertu de la loi. Elle s'occuperait aussi de promouvoir l'équité en sensibilisant le public, en créant des programmes d'extension et en faisant des recherches sur des données concernant les disponibilités à l'externe. Un tel organisme mettrait au point une formule pour permettre l'établissement d'objectifs et d'échéanciers par les employeurs ainsi que l'analyse de données sur l'effectif. Il recevrait et présenterait des plaintes concernant le non-respect de la loi, consulterait le public et toutes les parties intéressées et tiendrait compte des besoins et des préoccupations des régions.

La plupart des représentants d'employeurs, de syndicats et de groupes désignés voulaient qu'un organisme unique ait l'entière responsabilité de l'administration et de l'exécution de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Quelques-uns ont cependant proposé de séparer les fonctions de consultation et de contrôle de celle d'exécution soit en confiant ces deux types de fonctions à des organismes distincts, soit en créant deux unités distinctes au sein d'un organisme unique.



## CHAPITRE 4

### Exécution de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

#### 1. LE SYSTÈME ACTUEL

La seule disposition relative à l'exécution de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* est l'article 7, qui prévoit que les employeurs qui négligent de se conformer à l'exigence de présenter au ministre de l'Emploi et de l'Immigration le rapport annuel prévu à l'article 6 de la loi sont coupables d'une infraction et passibles sur déclaration sommaire de culpabilité d'une amende maximale de 50 000 \$.

Actuellement, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration est responsable de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La Direction générale de l'équité en matière d'emploi du ministère de l'Emploi et de l'Immigration, fournit aux employeurs des conseils techniques et des renseignements pour les aider à élaborer et à mettre en oeuvre les programmes d'équité en matière d'emploi.

La Direction générale veille à ce que les employeurs se conforment aux exigences de la loi en déterminant ceux qui y sont assujettis et en les renseignant sur leurs obligations législatives. Elle leur offre un service permanent d'interprétation des dispositions de la loi et du règlement. Si le ministre a des raisons de croire qu'un employeur ne se conforme pas aux dispositions législatives, elle dispose de procédures pour promouvoir le respect des obligations.

L'article 8 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* stipule que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration doit fournir à la Commission canadienne des droits de la personne un double des rapports annuels fournis par les employeurs. Selon, la Commission, ceci prouve que le gouvernement voulait que la Commission joue un rôle dans l'exécution de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En l'absence d'un mécanisme législatif de contrôle ou d'exécution, la Commission a essayé d'utiliser les moyens mis à sa disposition par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* pour appliquer les principes de l'équité en matière d'emploi. Elle a donc procédé à des enquêtes sur les plaintes raisonnables présentées par des tiers, en fonction des données sur la population active fournies par les employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Elle a aussi invité des employeurs dont les rapports sur la représentation semblaient refléter des problèmes d'équité à amorcer un examen conjoint de leur politique d'emploi. En dernier lieu, quand les circonstances le justifiaient, la Commission a utilisé les pouvoirs que lui confèrait sa propre loi pour formuler elle-même des plaintes. Les mesures prises par la Commission pour surveiller l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et pour la faire respecter ont toutefois fait l'objet d'un certain nombre de contestations.

#### 2. LE SYSTÈME PROPOSÉ

##### A. Mécanisme d'exécution de la loi

Presque tous les témoins qui ont comparu devant le Comité ont convenu que les dispositions législatives devraient indiquer clairement quel organisme est responsable de la mise en oeuvre, du contrôle et de l'exécution de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il était manifeste aux yeux d'un





de représentation des personnes faisant partie des groupes désignés, ainsi que du chemin suivi par un candidat, de la demande d'emploi aux séances de formation, en passant par les tests. En consignait la date et l'emplacement des offres d'emploi, le rapport de l'employeur permettrait peut-être de mieux évaluer les efforts que celui-ci fait pour recruter des personnes des groupes désignés.

Le Comité pense que les employeurs devraient être appelés à fournir des renseignements sur les mesures qualitatives prises, par exemple l'élimination des obstacles systémiques, la réalisation de l'équité salariale, la consultation des employés et les programmes d'extension destinés aux groupes désignés. Ceci encouragerait le partage de stratégies fructueuses entre employeurs et profiterait à tout le monde. Le Comité n'accepte pas l'idée que le succès dans le domaine de l'équité en matière d'emploi ne se mesure qu'à l'aide de chiffres. Il est d'avis que les efforts des employeurs qui essaient de réaliser l'équité en matière d'emploi par des moyens qualitatifs devraient figurer dans les rapports. Il est important que le gouvernement comprenne les conséquences plus vastes de cette législation, afin que l'on puisse évaluer les mesures prises par les employeurs canadiens. En faisant état des mesures qualitatives, on pourra facilement déterminer les domaines où on a des difficultés à atteindre les objectifs fixés.

### RECOMMANDATION 3.5

**Le Comité spécial recommande que, de concert avec les employeurs, les représentants des employés et les membres des groupes désignés, l'organisme chargé de faire respecter la Loi sur l'équité en matière d'emploi établisse un meilleur moyen d'évaluer les efforts qualitatifs déployés par les employeurs pour réaliser l'équité en matière d'emploi dans le milieu de travail.**

À l'heure actuelle, la définition de «handicap» qui sert à l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi et aux employeurs lorsqu'ils doivent produire leur rapport annuel n'est pas une définition officielle pour Statistique Canada. Le Comité sait également que Statistique Canada a fourni, en vertu d'un contrat conclu avec la Commission canadienne des droits de la personne, des analyses comparatives du contenu des rapports et de la méthodologie utilisée par certains employeurs et par l'ESLA pour mesurer la proportion de personnes handicapées au sein de leur organisation. Ces analyses ont pour objet de déterminer, autant que possible, si les enquêtes des employeurs et l'ESLA s'adressent à des populations semblables ou différentes. Statistique Canada, toutefois, ne dit pas si la définition utilisée par les employeurs est adéquate, ni si elle concorde avec la définition du règlement d'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

De l'avis du Comité, s'il est vrai que les données recueillies ne sont pas fiables, leur utilisation comme principal indicateur des résultats obtenus par un employeur en ce qui a trait à l'équité en matière d'emploi, s'en trouvera diminuée.

### RECOMMANDATION 3.4

Le Comité spécial recommande que les analyses sur l'équité en matière d'emploi soient effectuées à partir d'un formulaire d'enquête uniformisé qui servirait aux employeurs à préparer leurs rapports annuels, conformément aux exigences de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. Ce formulaire devrait permettre de recueillir des données en se servant de définitions uniformisées. Il devrait également permettre de déterminer si certaines personnes appartiennent à plus d'un groupe désigné afin que leur nombre soit indiqué séparément.

### C. Les mesures qualitatives

Un grand nombre de témoins ont laissé entendre qu'il fallait inclure des mesures tant qualitatives que quantitatives dans les renseignements recueillis et fournis dans les rapports des employeurs. Selon eux, les chiffres bruts ne sont utiles que dans le contexte d'une stratégie analytique plus vaste. La détermination des obstacles systémiques à l'emploi pour les membres des quatre groupes désignés exige une analyse générale de toute politique ou méthode qui pourrait également servir à concevoir des solutions complètes et pratiques. C'est pourquoi on nous a dit que les mesures qualitatives à signaler pourraient être les suivantes : la formation en cours d'emploi, un traitement égal pour un travail égal, l'établissement de comités patronaux-employés, les pratiques d'emploi, les mesures visant à éliminer les obstacles, etc.

Certains témoins ont suggéré que les données recueillies par les employeurs comprennent des facteurs économiques comme la croissance ou le déclin de l'entreprise, la conjoncture économique du secteur d'activité de l'employeur, le degré de syndicalisation, la centralisation ou la décentralisation des activités de l'employeur, etc. De cette façon, nous a-t-on dit, le rythme annuel de progrès de chaque employeur pourrait être mesuré selon les occasions qui se présentent, plutôt qu'au moyen des variations des statistiques dans le domaine de l'emploi.

D'après le Comité, ces arguments en faveur des mesures qualitatives pour la réalisation de l'équité en matière d'emploi reposent sur l'idée que les systèmes associés aux ressources humaines diffèrent d'un employeur à l'autre, en fonction de facteurs propres à l'entreprise. C'est l'évidence même.

Il y a eu une autre proposition concernant la production des rapports consistant à demander aux employeurs d'inclure dans les données des renseignements sur les demandes d'emploi. Il pourrait s'agir du nombre de demandeurs qualifiés et aptes à acquérir les compétences nécessaires et du degré



## B. Harmonisation des rapports des employeurs

Plusieurs employeurs ont affirmé aux membres du Comité que la collecte de données en fonction de définitions et de critères différents pour trois ou quatre paliers d'administration leur occasionne des coûts non négligeables. Comme de plus en plus de provinces et de municipalités appliquent des lois et des politiques d'équité en matière d'emploi, le problème va s'aggraver.

Selon les membres du Comité, la collecte de données statistiques est coûteuse et risque de «détourner» les ressources nécessaires à une bonne planification des ressources humaines et à l'établissement de programmes qualitatifs qui permettraient d'accroître le nombre d'employés faisant partie des groupes désignés.

Les membres du Comité reconnaissent que l'uniformisation et l'harmonisation des données obtenues auprès des employeurs ne représentent pas un secteur où le gouvernement fédéral peut dicter une marche à suivre aux gouvernements provinciaux. Par contre, le Comité croit fortement que tout le monde y gagnerait — les groupes désignés, les employeurs et les gouvernements — si le gouvernement fédéral et les provinces harmonisaient le plus possible les données que les employeurs sont obligés de recueillir.

### RECOMMANDATION 3.3

**Afin de réduire le fardeau des employeurs qui doivent fournir des données sur l'équité en matière d'emploi à divers paliers de gouvernement, le Comité spécial recommande que le gouvernement fédéral prenne l'initiative d'uniformiser et d'harmoniser les données recueillies aux fins de l'équité en matière d'emploi, que celles-ci soient destinées à être incluses dans les rapports des employeurs ou à figurer dans les statistiques concernant la disponibilité. Le gouvernement fédéral devrait entamer des pourparlers avec les provinces de façon à ce que l'uniformisation et l'harmonisation se fassent dès que possible.**

Le Comité a entendu des avis fort partagés sur la nécessité de disposer d'une formule d'enquête uniformisée aux termes du règlement d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Pareille formule permettrait de comparer immédiatement les rapports de différents employeurs.

Bien que la question du manque de formule uniforme ait été soulevée par de nombreux témoins (employeurs, syndicats, membres de groupes désignés et organismes gouvernementaux), le Comité n'a pu en évaluer vraiment les répercussions que chez les personnes handicapées. Les groupes représentant les personnes handicapées maintiennent que certains employeurs font remplir à leurs employés différents questionnaires qui ne sont pas conçus pour identifier une personne ayant un handicap grave. Selon eux, ces questionnaires amènent les gens ayant des handicaps peu importants, par exemple une vue faible qui peut être corrigée à l'aide de verres, à s'identifier comme personnes handicapées aux fins de l'équité en matière d'emploi et à figurer comme tel dans le rapport de l'employeur. Les représentants des personnes handicapées soutiennent que la définition du règlement est sans équivoque et que les employeurs ne devraient inclure dans leur rapport que les employés qui ont un handicap persistant et qui s'estiment handicapés ou qui pensent qu'un employeur ou un employeur éventuel les considérerait comme défavorisés par rapport aux autres.

du ressort du Conseil du Trésor devraient être tenus de publier un rapport annuel sur l'équité en matière d'emploi. Ce rapport devrait fournir des renseignements sur la représentation des groupes désignés au sein des ministères et des organismes, par région ou par région métropolitaine de recensement. Autre recommandation : le Programme de contrats fédéraux devrait obliger tous les entrepreneurs à présenter un rapport annuel semblable à celui qui est actuellement exigé des employeurs visés par la loi.

Une suggestion consistait à simplifier les rapports annuels. Les employeurs pourraient, par exemple, fournir des rapports annuels sur la mobilité du personnel (taux de promotion, etc.) et préparer un rapport complet et détaillé tous les quatre ou cinq ans. Autre proposition formulée : les entreprises où le taux de roulement du personnel est élevé seraient tenues de faire rapport annuellement.

D'autres témoins croyaient par ailleurs que les rapports devraient être plus détaillés. Ils voulaient qu'ils renferment une répartition détaillée de cessations de fonctions — retraites, mutations, licenciements compris — motifs à l'appui, y compris pour les cas des congédiements purs et simples. D'autres ont affirmé que les rapports devraient préciser si une promotion est à un poste dont le rang et le traitement sont légèrement différents ou nettement supérieurs. Plusieurs témoins ont laissé entendre que les employeurs devraient rendre compte de la situation et de la mobilité des pigistes, des employés à temps partiel et des employés membres des groupes désignés passant d'un poste à temps partiel à un poste à temps plein, ou l'inverse. À l'appui de cette option, on nous a dit que les grandes sociétés contiennent souvent à des sous-traitants un travail que faisaient auparavant des employés permanents. Certains employeurs ont convenu que l'inclusion de renseignements sur les employés à temps partiel et temporaires dans le rapport annuel donnerait une idée plus juste de la situation des membres des groupes désignés dans leur organisation.

Les statistiques actuellement exigées dans les rapports paraissent être satisfaisantes pour un grand nombre de témoins et d'auteurs de mémoires. Le Comité estime en outre que le seul fait de «changer pour changer» pourrait se révéler coûteux et déroutant, à un moment où il recommande d'autres modifications importantes à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

### RECOMMANDATION 3.1

**Le Comité spécial recommande que l'obligation de produire un rapport annuellement et le système actuel de rapport statistique demeurent les mêmes.**

Dans l'exposé du chapitre premier sur la portée de la loi, le Comité a recommandé d'exempter de l'application de la loi les employeurs dont l'effectif était inférieur à 75 employés. Par ailleurs, le Comité estime que les employeurs qui ne sont pas tenus de produire un rapport devraient être encouragés à le faire et à se faire ainsi reconnaître comme employeur désigné. Le Comité estime qu'il ne faudrait pas assujettir ces employeurs à un système de compte rendu complexe et lourd, mais concevoir un système moins exigeant pour les PME.

### RECOMMANDATION 3.2

**Le Comité spécial recommande que les employeurs qui ont un effectif de moins de 75 personnes et qui souhaitent être visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne soient pas tenus de présenter un rapport annuel de plus de trois pages. Ce rapport devrait renfermer des renseignements de base sur l'employeur, le nombre d'employés à temps plein, à temps partiel et temporaires, et le degré de représentation des quatre groupes désignés.**



du recrutement, de l'avancement et des cessations de fonctions. Par ailleurs, les entrepreneurs sont encouragés à recueillir des données sur les demandes d'emploi, le recrutement, l'avancement, la formation, les licenciements et les cessations de fonctions.

Les entrepreneurs ne sont pas tenus de présenter des informations statistiques sous une forme précise, mais on les encourage à se conformer aux mêmes directives établies pour les employeurs dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

## 2. LE SYSTÈME PROPOSÉ

### A. La nature des rapports des employeurs

Le Comité a étudié les obligations des employeurs en gardant à l'esprit que les rapports exigés doivent répondre à deux objectifs essentiels. Premièrement, les rapports doivent donner à l'employeur un mécanisme interne de planification et d'évaluation. Deuxièmement, le gouvernement et le grand public doivent pouvoir suivre l'évolution des dossiers d'emploi pour les quatre groupes désignés.

Le Comité est d'accord avec la majorité des témoins qui ont affirmé que chaque employeur devrait continuer de rédiger un rapport complet conforme aux exigences actuelles. Il ne pense pas qu'un rapport sommaire constituerait une source d'information valable pour fins de comparaison.

Le Comité est d'avis que toute obligation imposée par la Loi sur l'équité en matière d'emploi ou par le règlement devrait tenir compte des coûts et du fardeau administratif que l'employeur doit assumer pour préparer ses rapports. Le Comité estime qu'il faut pourtant recueillir des données qui permettront de bien contrôler et évaluer les réalisations d'un employeur donné. Au cours des audiences, on nous a dit qu'un grand nombre d'employeurs ont déjà en place un système complexe de collecte de données. Le Comité estime que les employeurs doivent être avertis bien à l'avance de toute modification à leurs obligations concernant les rapports. Il serait injuste de demander aux employeurs de créer un système tout neuf pour recueillir les données d'une autre façon.

Les représentants de la direction de l'Équité en matière d'emploi du ministère de l'Emploi et de l'Immigration ont affirmé avoir pris des mesures pour répondre aux besoins courants des employeurs. La direction, qui fournit des services de consultation et des renseignements sur le marché du travail, a aussi mis en place un système informatisé de rapports sur l'équité en matière d'emploi. Elle fournit sans frais aux employeurs cet outil de travail conçu expressément pour simplifier la production de rapports annuels et le contrôle des effectifs.

Le Comité a aussi étudié diverses options quant à la durée de la période visée par les rapports. Certains témoins ont proposé d'allonger cette période, jusqu'à deux ans par exemple, plutôt que de modifier les exigences. Ils craignaient qu'un cycle annuel de rapport porte les gens à s'attendre chaque année à des changements considérables dans la situation des membres des groupes désignés. Mais comme les obstacles sont en place depuis des années, il serait irréaliste de s'attendre qu'ils tombent vite. On a même proposé que la période visée par les rapports soit souple, qu'elle varie en fonction de la taille et de la structure de l'entreprise touchée, ou des progrès réalisés par rapport aux objectifs de l'équité en matière d'emploi.

Un grand nombre de témoins ont affirmé qu'il n'y avait pas lieu de modifier la période d'un an. En général, ils étaient d'accord avec l'idée qu'un changement rendrait les comparaisons plus difficiles. D'autres témoins ont avancé que le Conseil du Trésor et d'autres organismes fédéraux qui ne sont pas



À l'heure actuelle, les employeurs visés par la loi doivent remplir six formulaires :

- Formulaire 1 : nom de l'employeur, statistiques sommaires et attestation d'exactitude;
- Formulaire 2 : répartition de l'effectif total par groupe désigné, par sexe, par catégorie professionnelle et par quartile salarial;
- Formulaire 3 : répartition de l'effectif total par groupe désigné, par sexe et par échelle de rémunération;
- Formulaire 4 : employés recrutés et classés par groupe désigné, par sexe et par catégorie professionnelle;
- Formulaire 5 : employés promus par groupe désigné, par sexe et par catégorie professionnelle; et
- Formulaire 6 : employés licenciés par groupe désigné, par sexe et par catégorie professionnelle.

Dans plusieurs cas, il faut remplir des formulaires distincts pour les employés à temps plein, les employés à temps partiel et les employés temporaires. Le formulaire pour les employés temporaires est seulement nécessaire quand ce groupe constitue 20 p. 100 ou plus de l'effectif de l'employeur. Les employés sont également tenus de présenter les formulaires pour chaque secteur d'une entreprise là où elle compte 1 000 employés ou plus, ainsi que pour chaque province et pour les huit régions métropolitaines désignées au fin du recensement (Calgary, Edmonton, Halifax, Montréal, Regina, Toronto, Vancouver et Winnipeg) là où l'effectif s'établit à 100 personnes ou plus. Seuls les formulaires pour les employés à temps plein et à temps partiel sont nécessaires dans le cas des régions métropolitaines de recensement.

Les employeurs visés par la loi ont présenté leur premier ensemble de rapports en juin 1988; le quatrième ensemble est parvenu en juin 1991. Les rapports des employeurs sont acheminés à un certain nombre de bibliothèques publiques au Canada, et remis à la Commission canadienne des droits de la personne.

Conformément à l'article 9, le ministre de l'Emploi et de l'Immigration doit déposer tous les ans au Parlement, au plus tard le 31 décembre, un rapport assorti d'une analyse qui regroupe les données tirées des rapports des employeurs pour l'année précédente. Ce rapport doit également faire état de la situation courante des groupes désignés par rapport aux données concernant la population active du recensement et de l'Enquête sur la santé et limitation des activités (ESLA) de 1986.

Les employeurs qui ne sont pas visés par la loi, mais qui participent au Programme de contrats fédéraux sont assujettis à des obligations différentes pour ce qui est de la collecte de données. Les directives établies par Emploi et Immigration Canada prévoient la mise en oeuvre du programme en cinq étapes. La date limite fixée pour chacune de ces étapes est fonction non pas d'un échéancier prédéterminé, mais plutôt des circonstances individuelles qui s'appliquent.

Les critères de participation au Programme de contrats fédéraux prévoient, entre autres, la collecte de données qui permettront à un entrepreneur d'établir des objectifs et un ordre de priorité pour son programme d'équité en matière d'emploi. Il s'agit aussi de garantir, pour l'entrepreneur comme pour le gouvernement, que le programme aura les résultats voulus. Selon les directives, l'employeur doit recueillir des données concernant les membres des groupes désignés parmi ses employés, classées par catégorie professionnelle et par échelle de rémunération, ainsi qu'en fonction

# CHAPITRE 3

## Les exigences relatives aux rapports

### 1. LE SYSTÈME ACTUEL

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et le Programme de contrats fédéraux exigent actuellement que l'on trouve un mécanisme pour mesurer le degré de représentation des femmes, des membres de minorités visibles, des autochtones et des personnes handicapées. À cette fin, on tient deux formes de statistiques : d'abord, des données «externes» qui dénombrent les membres des groupes désignés au sein de la population active canadienne dans son ensemble et, ensuite, des données «internes» qui comptent les membres de ces groupes parmi les employés d'une entreprise en particulier. En confrontant ces deux ensembles statistiques, on peut relever les cas où un groupe désigné est sous-représenté. La comparaison permet également d'établir des objectifs en vue de rectifier la situation.

Pour permettre une comparaison entre le nombre réel de travailleurs visés par la loi et l'ensemble de la main-d'oeuvre disponible, l'article 6 de la loi stipule que :

6.(1) Au plus tard le 1<sup>er</sup> juin de chaque année à compter de 1988, l'employeur dépose auprès du ministre, pour la précédente année civile, un rapport, comportant les renseignements conformes aux instructions réglementaires et établi en la forme et selon les modalités réglementaires, qui donne les indications suivantes :

- a) les branches d'activité de ses salariés, le lieu de son établissement et le lieu de travail de ses salariés, le nombre de ceux-ci et celui des membres des groupes désignés qui en font partie;
- b) les catégories professionnelles qui composent son personnel et la représentation des membres de ces groupes dans chacune d'elles;
- c) les échelles de rémunération de ses salariés et la représentation des membres de ces groupes figurant à chacune d'elles ou à chacune de leurs tranches réglementaires;
- d) le nombre des recrutements, des avancements et des cessations de fonctions ainsi que, dans chaque cas, la représentation des membres des mêmes groupes.

Le paragraphe 6(2) porte sur l'attestation d'exactitude des rapports et le paragraphe 6(3) exige que l'employeur conserve les documents pendant trois ans après avoir fait rapport.

L'article 7 prévoit que l'employeur qui ne se conforme pas à l'article 6 commet une infraction et encourt, sur déclaration de culpabilité par procédure sommaire, une amende maximale de 50 000 \$. Les détails que doivent obligatoirement contenir les rapports annuels des employeurs au ministre de l'Emploi et de l'Immigration sont énoncés dans le *règlement sur l'équité en matière d'emploi* prévu à l'article 11 de la loi. Le règlement définit les termes «rémunération», «recrutement», «avancement» et «cessation de fonctions». Il décrit également les personnes qui, aux fins de la loi, sont considérées comme faisant partie des quatre groupes désignés.

planification d'affaires qui peuvent renfermer des renseignements sur la croissance de la main-d'œuvre ou sur les stratégies de rationalisation qui, s'ils étaient rendus publics, pourraient nuire à leur compétitivité. On a également laissé entendre que le fait de rendre les plans publics «forçerait» les employeurs à produire des plans «dilués» ainsi que des objectifs et des échéanciers très conservateurs, qu'ils seraient sûrs de réaliser.

Bien que de nombreux groupes d'employeurs se soient opposés à la divulgation publique de leurs plans d'équité en matière d'emploi, ils étaient d'accord pour que les plans soient soumis à un examen sur place analogue aux modalités prévues dans le Programme de contrats fédéraux. Ils pourraient soumettre leurs plans à un organisme de contrôle, à titre confidentiel, à condition que cet organisme ne joue pas par la suite le rôle d'un «procureur».

Les syndicats et les groupes de pression représentant les membres des groupes désignés ont, de façon générale, adopté une position légèrement différente. Nombre de ces témoins ont laissé entendre que les plans d'employeurs devraient être rendus publics pour que soient connus les résultats des efforts des employeurs. Ils ont laissé entendre qu'une analyse des rapports numériques serait incomplète si on ne pouvait avoir accès aux objectifs et aux échéanciers. Certains témoins ont soutenu que les employeurs devraient être tenus de soumettre leurs plans d'équité en matière d'emploi à un organisme d'exécution de la loi, mais ils n'ont pas dit si les plans devraient demeurer confidentiels.

Le Comité est d'avis que les plans d'équité en matière d'emploi sont d'authentiques documents de planification d'affaires susceptibles de renfermer des renseignements dont l'accès est réservé à l'employeur et qu'ils devraient donc demeurer confidentiels. Ceci dit, le Comité croit que l'on doit aussi avoir la preuve que les employeurs ont bien préparé de tels plans et les ont mis en oeuvre.

## RECOMMANDATION 2.6

Le Comité spécial recommande que les plans d'équité en matière d'emploi, avec leurs objectifs et leur échéancier soient préparés de concert avec des agents négociateurs ou des représentants des employés et soient soumis à l'organisme de contrôle. Ces plans devront demeurer confidentiels, mais pourront être examinés par l'organisme de contrôle et de vérification de l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.



marchandage, le Comité croit toutefois fermement que la consultation est cruciale. Il estime également que c'est l'employeur qui, en fin de compte, doit être responsable de l'établissement de plans, d'objectifs et d'échéanciers, après les consultations voulues, mais que les modalités d'application du plan en milieu de travail doivent faire l'objet de négociations avec l'agent négociateur ou des représentants des employés.

Le Comité se demande également dans quelle mesure les clauses de conventions collectives ayant trait à l'ancienneté peuvent constituer des obstacles à l'emploi équitable. Certains témoins ont indiqué que l'ancienneté pouvait nuire aux membres des groupes désignés lors de compression des effectifs, si ces personnes ont été engagées récemment. Nombre d'organisations syndicales, adoptant un point de vue opposé, ont laissé entendre que ces clauses peuvent protéger d'une certaine façon l'emploi de membres de groupes désignés.

De l'avis du Comité, l'organisme de surveillance doit venir en aide à l'employeur et aux représentants des employés qui éprouvent des difficultés à atteindre les objectifs et les échéanciers du plan. Si l'organisme de surveillance ne parvient pas à résoudre le problème, il faut soumettre le cas à l'organisme d'exécution de la loi.

#### RECOMMANDATION 2.4

Le Comité spécial recommande que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que les agents négociateurs et, en leur absence, les représentants des employés, soient consultés et puissent participer à la préparation et à la mise en oeuvre de plans d'équité en matière d'emploi. En outre, il recommande que la «consultation» soit significative et qu'elle soit définie dans l'article de la loi qui contient les définitions.

#### RECOMMANDATION 2.5

Le Comité spécial recommande que l'organisme d'exécution de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ait le pouvoir de rendre une ordonnance modifiant ou supprimant une disposition relative à l'ancienneté lorsque celle-ci constitue un obstacle à l'emploi.

### 4. DISPONIBILITÉ DU PLAN

#### A. Le système actuel

L'article 5 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige que l'employeur prépare un plan énonçant les objectifs à atteindre au cours de l'année ou des années subséquentes ainsi qu'un calendrier de mise en oeuvre. Bien que les employeurs doivent conserver un exemplaire de leur plan d'équité en matière d'emploi pendant au moins trois ans après la dernière année où le plan s'applique, ils ne sont aucunement tenus de mettre ce plan à la disposition du public, des employés ou d'un organisme de contrôle ou d'exécution de la loi.

#### B. Le système proposé

Les avis étaient partagés sur la question de savoir si les plans devraient être mis à la disposition du public. Nombre des représentants des organisations d'employeurs étaient convaincus que les plans ne devraient pas être rendus publics. Ces témoins ont allégué que ce sont des documents de

employeurs en vertu de l'article 12 de la loi. À l'heure actuelle, cette «consultation» suppose que l'employeur fournisse des informations suffisantes et donne l'occasion aux représentants des employés ou à leurs agents négociateurs de lui poser des questions et de lui donner leur avis au sujet de la réalisation de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

## B. Le système proposé

Nombre de témoins, particulièrement des organisations syndicales et des représentants des membres des groupes désignés ont manifesté leurs préoccupations au sujet de l'obligation de «consulter». Certains groupes syndicaux, par exemple, ont laissé entendre qu'il faudrait préciser le terme «consultation»; nombre de ces groupes sont allés plus loin, soutenant que la consultation n'était pas suffisante et qu'il devrait y avoir négociation. Toutefois, il n'était pas toujours clair s'il s'agissait de négocier le plan, les objectifs et les échéanciers ou la mise en oeuvre du plan.

Les avis étaient partagés sur la question de savoir si la négociation, qu'il s'agisse de la négociation du plan ou de la mise en oeuvre du plan, devrait se tenir dans le cadre des séances normales de négociation ou en dehors de celles-ci, et si le plan devrait être intégré à la convention collective à une date ultérieure.

Bien entendu, certains représentants d'organisations d'employeurs avaient une opinion quelque peu différente au sujet de la négociation des plans d'équité en matière d'emploi ou de leur application. Ces témoins ont avancé que l'équité en matière d'emploi ne devrait pas faire l'objet d'une négociation. Par exemple, ils ont laissé entendre que si les syndicats participaient d'égal à égal avec l'employeur à l'élaboration de plans d'équité en matière d'emploi, cela éroderait le droit de la direction d'engager, de promouvoir, de muter et de congédier des employés. Certains employés ne s'opposaient pas à la consultation avec les syndicats, mais s'opposaient à la négociation avec ces derniers de l'équité en matière d'emploi.

Certains témoins ont proposé, comme solution de rechange à la négociation des plans d'équité en matière d'emploi dans le cadre de la convention collective, que les employés et les syndicats élaborent et mettent en oeuvre de concert des plans d'équité en matière d'emploi et les enchaînent dans un protocole d'entente, ce qui aurait le même effet que de les inclure dans la convention collective proprement dite. Ils ont signalé que l'équité en matière d'emploi, en tant que droit de la personne, n'était pas négociable et qu'il ne faudrait pas permettre que ce principe puisse être troqué contre des salaires et autres conditions de travail à la table des négociations.

Un certain nombre de témoins ont également prôné la création de comités conjoints, qu'il s'agisse de comités syndicaux-patronaux ou de comités regroupant des employés et des employeurs. Des comités conjoints revêtent, selon d'autres, une importance particulière dans des milieux de travail non syndiqués car ils fournissent un mécanisme de consultation et de négociation des plans d'équité en matière d'emploi ou de leurs modalités d'application. Nombre de témoins ont recommandé que les comités comprennent des représentants des groupes désignés, qui pourraient faire part de leur expertise et de leurs expériences particulières.

Le Comité est fermement convaincu que la participation de tous les intervenants — employés, syndicats, représentants des employés, membres des groupes désignés — est essentielle au succès d'un plan d'équité en matière d'emploi. Leur participation sera utile au chapitre de l'éducation et favorisera l'acceptabilité du plan et des mesures qu'il contient. Le Comité constate qu'environ 44,1 p. 100 des employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont un certain degré de représentation syndicale au sein de leur milieu de travail et qu'environ 41,5 p. 100 de l'effectif des employeurs visés par la loi font partie d'unités de négociation. S'il craint que l'équité en matière d'emploi ne fasse l'objet de



l'équité en matière d'emploi. Le Comité sait que le Groupe de travail interministériel sur les données relatives à l'équité en matière d'emploi étudie des modèles de projection qui produiraient des estimations fiables aux fins de l'équité en matière d'emploi entre les recensements.

Les personnes handicapées prétendent que les chiffres actuels de Statistique Canada sous-estiment le nombre de personnes handicapées qui travailleraient si elles pouvaient disposer d'aménagements particuliers au travail ou bénéficier de transport. Des témoins ont suggéré que Statistique Canada compte dans les données relatives à la disponibilité de la population active le nombre de personnes aptes au travail dans les groupes désignés.

Le Comité est d'accord qu'il faut concilier les données relatives à la disponibilité de la population active externe, les définitions du recensement (y compris les enquêtes postcensitaires) et le règlement d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. À cet égard, les membres du Comité font remarquer que l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités effectuée en 1991 vise à mieux définir la notion de personne handicapée. De même, l'enquête de 1991 renferme un questionnaire augmenté d'une section portant sur l'emploi des personnes handicapées. Plusieurs des questions posées visaient à harmoniser les définitions et les données requises aux fins de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Les répondants étaient appelés à dire s'ils croyaient qu'un employeur éventuel serait porté à les considérer comme défavorisés au travail à cause de leur état ou de leur problème de santé. Étant donné le taux élevé de participation enregistré par le passé (plus de 95 p. 100), nous espérons que l'enquête de 1991 fournira de meilleures données sur la disponibilité des personnes handicapées.

Selon les membres du Comité, les organismes fédéraux qui s'intéressent à la collecte, à l'analyse et à la distribution de statistiques portant sur la disponibilité des membres des groupes désignés devraient continuer, voire intensifier dans la mesure du possible leurs efforts pour produire des données précises en temps opportun. Sans valeurs repères sur la disponibilité des groupes désignés il est impossible d'établir des plans d'équité en matière d'emploi qui reflètent la situation des groupes désignés au sein de la population active au Canada. Le Comité estime que Statistique Canada devrait continuer à produire ses statistiques sur la disponibilité et y inclure les personnes qui ne font pas actuellement partie de la population active, mais qui en ont fait partie ou pourraient en faire partie. De cette façon, on augmenterait le bassin de personnes disponibles, mais on y inclurait aussi des personnes qui ont de l'expérience dans divers domaines et qui n'ont pas d'emploi à l'heure actuelle. On aurait une idée plus juste du bassin de travailleurs expérimentés « disponibles » dans une catégorie donnée.

### RECOMMANDATION 2.3

Le Comité spécial recommande que Statistique Canada, de concert avec d'autres ministères et organismes fédéraux et avec les autorités provinciales chargées de surveiller ou de faire respecter l'application du principe d'équité en matière d'emploi, perfectionne les données recueillies en vue de déterminer la main-d'oeuvre disponible dans les quatre groupes désignés.

## 3. L'OBLIGATION DE CONSULTER

### A. Le système actuel

L'article 4 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prescrit que les employeurs doivent consulter leurs employés ou l'agent négociateur, lorsque les employés sont syndiqués, au sujet de la mise en vigueur du programme d'équité. Le terme « consultation » est précisé dans les directives émises aux



La forme du programme sera laissée à la discrétion de l'employeur, mais le règlement devra préciser des exigences et des normes acceptables. Le Comité recommande que ces programmes soient au moins officialisés, exhaustifs, soutenus par la gestion et qu'ils dénotent une volonté réelle de changement.

## RECOMMANDATION 2.2

Le Comité spécial recommande qu'une fois mis au point par l'employeur, les plans d'équité en matière d'emploi soient approuvés par l'organisme de surveillance avant d'être mis en oeuvre et que dès lors l'employeur soit obligé de s'y conformer. Toutefois, selon le Comité, l'employeur doit conserver une certaine marge de manoeuvre qui lui permette de modifier son plan. Dans le cas de changements à des plans déjà approuvés, il faudra peut-être recourir à un processus d'approbation moins rigide et plus expéditif.

## 2. DONNÉES SUR LA DISPONIBILITÉ

### A. Le système actuel

L'article 4 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* exige de l'employeur qu'il réalise l'équité en matière d'emploi par des actions qui garantiront « que le nombre de membres de ces groupes dans ses différents postes soit au moins proportionnel à leur représentation : (i) au sein de la population active, (ii) dans les secteurs de la population active susceptibles d'être distingués en fonction de critères de compétence, d'admissibilité ou d'ordre géographique où il serait fondé de procéder à ces recrutements ou à l'avancement de ses salariés. » C'est à cause de cet article qu'il est nécessaire de disposer de données précises sur la disponibilité des membres des groupes désignés.

C'est pourquoi Statistique Canada a rassemblé des données sur la population active et sur les inégalités dans le domaine de l'emploi au Canada. Le recensement quinquennal de la population nous renseigne sur une panoplie de caractéristiques démographiques et socio-économiques du peuple canadien. C'est la principale source de données sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles. Une enquête postcensitaire, l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités a permis d'obtenir des données relatives aux personnes handicapées.

Comme on le sait, le recensement et l'enquête renseignent les employeurs sur la disponibilité des personnes — au moyen de statistiques détaillées sur le plan professionnel, éducationnel et démographique. Ils connaissent ainsi le nombre et la proportion des membres des groupes désignés au sein de la population active, ainsi que leur statut et leurs professions dans les zones du marché du travail.

### B. Le système proposé

Plusieurs des témoins qui ont comparu devant le Comité ont proposé que l'on mette à jour plus souvent les statistiques relatives à la disponibilité des travailleurs des groupes désignés. À l'heure actuelle, cela se fait tous les cinq ans. Selon eux, le fait de se fonder sur le recensement quinquennal oblige les employeurs à utiliser un repère qui correspond probablement de moins en moins à la vraie situation des groupes désignés sur le marché du travail.

Les représentants de Statistique Canada ont eux-mêmes convenu qu'il faudrait idéalement mettre à jour des statistiques concernant la disponibilité de la population active plus souvent que cela ne se fait à l'heure actuelle. Néanmoins, Statistique Canada, grâce au recensement et à l'enquête

Le Comité spécial recommande que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* continue d'obliger tous les employeurs à adopter un programme d'équité en matière d'emploi ainsi qu'à établir des mesures de soutien pour venir en aide aux membres des groupes désignés en milieu de travail. Tous les programmes d'équité en matière d'emploi devront comporter des plans, des objectifs et des échéanciers réalistes incluant des éléments quantitatifs et qualitatifs.

## RECOMMANDATION 2.1

On pourra donc mettre en place un système d'approbation à deux volets qui obligera les employeurs à rendre compte des mesures prises dans le cadre de la loi et qui leur laissera toute la souplesse voulue pour la conduite de leurs affaires.

Lorsqu'il sera nécessaire d'apporter des changements à des plans déjà approuvés, on pourra recourir à un processus d'approbation moins rigide et plus expéditif. On pourra demander à l'employeur d'aviser l'organisme de surveillance des changements proposés, de les justifier et de démontrer qu'il poursuit ses efforts pour se conformer aux exigences de la loi.

Si des normes sont établies dans le règlement, un organisme de surveillance pourra plus facilement conseiller les employeurs sur la mise en oeuvre de leur système d'équité en matière d'emploi. Cet organisme pourra également approuver un plan qui répond aux exigences fondamentales de la loi. Le Comité estime que, une fois le programme d'équité en matière d'emploi approuvé, on pourra le considérer comme contraignant envers l'employeur. Cela ne signifie pas que le système ne sera doté d'aucune souplesse et que l'employeur ne pourra pas modifier son plan si des raisons légitimes le justifient. Naturellement, certaines circonstances pourront forcer l'employeur à modifier son plan.

On espère que l'équité en matière d'emploi pourra ainsi être réalisée plus efficacement. Le Comité estime que le ministre de l'Emploi et de l'Immigration devrait consulter des représentants de groupes désignés, d'employeurs et d'employés ou des agents négociateurs, avant de rédiger ce règlement.

d'équité en matière d'emploi adaptés à leur structure organisationnelle particulière.

Selon certaines recherches effectuées dans ce domaine, les programmes d'équité en matière d'emploi les plus efficaces sont ceux qui contiennent des plans, des objectifs et des calendriers officiels, qui touchent tous les aspects de l'emploi, qui font la preuve de l'engagement de la direction, qui comportent des systèmes de surveillance ordinaires et qui sont communiqués dans l'ensemble de l'organisation pour garantir que tous les employés comprennent le processus. Si le règlement précisait ces exigences fondamentales en les assortissant d'exemples, les employeurs auraient une idée précise de ce qu'on attend d'eux et ils conserveraient suffisamment de liberté pour appliquer des plans d'équité en matière d'emploi adaptés à leur structure organisationnelle particulière.

Le Comité croit que le règlement devrait fixer à l'employeur des niveaux à atteindre. Non seulement ces repères aideraient-ils les employeurs à savoir ce qu'on attend d'eux, mais ils serviraient aussi à évaluer leurs efforts.

Selon les membres du Comité, les résultats inégaux des mesures d'équité en matière d'emploi prévues par la loi pourraient découler, notamment, du fait que la loi actuelle ne contient aucune définition précise du type et de l'ampleur des changements auxquels on s'attend de la part des employeurs. Certains employeurs pourraient donc légitimement croire que tant qu'ils font certains efforts pour corriger les pratiques discriminatoires en milieu de travail, ils remplissent leurs obligations.



Par contre, les organisations représentant les groupes désignés étaient généralement d'avis que l'employeur remplit les obligations que lui impose la loi. Certains groupes ont proposé que la loi assujettisse les objectifs et les échéanciers à une norme, tandis que d'autres ont proposé que l'organisme de surveillance mette au point une formule qui s'appliquerait aux objectifs numériques et aux échéanciers. Certains ont même suggéré que la loi prévoie les types d'analyses devant être effectuées par les employeurs pour élaborer leur plan.

Si des normes législatives devaient être imposées, certains groupes d'employeurs ont proposé que seuls les employeurs affichant une sous-représentation importante des groupes désignés devraient être obligés de formuler et d'adopter des plans précis conformément aux lignes directrices. De nombreux représentants d'organisations d'employeurs ont toutefois signalé que l'élaboration de normes légales concernant le rendement devait tenir compte de facteurs, notamment la récession, qui peuvent avoir d'importantes répercussions sur les activités d'une entreprise.

Par ailleurs, selon certaines organisations d'employeurs et certains syndicats qui ont témoigné devant le Comité, il serait préférable que le ministère de l'Emploi et de l'Immigration établisse des étapes et des repères pour la planification de l'équité en matière d'emploi. Certains représentants des groupes désignés ont proposé qu'un organisme de surveillance, notamment une commission d'équité en matière d'emploi, élabore une formule pour les objectifs et les calendriers et établisse des lignes directrices visant l'élimination d'obstacles, l'adaptation de lieux de travail et des mesures de soutien.

Toutefois, les témoins étaient d'accord sur le besoin de mettre davantage l'accent sur les mesures qualitatives prévues par la loi. Les représentants des groupes désignés ont souligné que l'on déformait ou modifiait beaucoup trop souvent les chiffres afin d'obtenir la représentation souhaitée. Les organisations d'employeurs ont également fait remarquer qu'on pouvait difficilement évaluer les réalisations concrètes en se fondant seulement sur les chiffres, sans avoir une idée du contexte.

Bon nombre de syndicats et de groupes de pression représentant les membres des groupes désignés ont souligné qu'il fallait que la loi touche non seulement les obstacles discriminatoires à l'emploi, mais aussi les obstacles que l'on trouve sur les lieux de travail proprement dits. Le Comité a entendu beaucoup de commentaires favorables concernant l'application de programmes d'éducation et de communication, de politiques en matière de racisme et de harcèlement sexuel, de programmes d'extension, ainsi que de services de garde et d'alphabétisation en milieu de travail.

Des personnes handicapées ont également recommandé que l'on intègre aux plans des employeurs des objectifs et des calendriers raisonnables concernant l'adaptation des lieux de travail aux personnes handicapées. Dans la plupart des cas, les syndicats et les groupes de pression représentant les membres des groupes désignés considéraient que la loi devrait prévoir les mesures que doivent prendre les employeurs pour garantir aux membres des groupes désignés des milieux de travail adaptés à leur situation particulière.

Le Comité croit fermement que la planification d'entreprise doit inclure des plans, des objectifs et des calendriers réalistes en ce qui concerne l'équité en matière d'emploi. Ce sont ces mesures qui permettront aux employeurs de reconnaître et de supprimer les obstacles systémiques à la pleine participation des membres des groupes désignés en milieu de travail. Le Comité reconnaît aussi que les employeurs doivent absolument conserver la souplesse dont ils ont besoin pour adapter ces plans à leur situation particulière. Par ailleurs, le Comité est troublé par certains témoignages qu'il a entendus, selon lesquels la plupart des employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont fait très peu de progrès à cet égard au cours des cinq ans qui ont suivi la promulgation de la loi. En outre, tout progrès semblait varier, non seulement d'un employeur à l'autre, mais aussi entre les groupes désignés qui avaient profité des programmes et ceux qui n'en avaient pas profité.



## CHAPITRE 2

### Application de l'équité en matière d'emploi

#### 1. MESURES D'APPLICATION

##### A. Le système actuel

L'article 4 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* contient les exigences imposées aux employeurs visés par la loi. L'article impose une obligation double. Il prévoit que les employeurs doivent déterminer et éliminer les obstacles en milieu de travail qui empêchent le recrutement de membres de groupes désignés et qu'ils doivent prendre des mesures positives pour s'assurer que l'on adapte raisonnablement le lieu de travail aux particularités des membres de groupes désignés.

L'article 4 reconnaît ainsi que ce n'est pas toujours en traitant tout le monde également que l'on obtient l'équité. On doit parfois traiter les gens différemment pour éviter que des particularités totalement indépendantes des capacités inhérentes ne deviennent pas des obstacles à leur carrière.

L'article 5 de la loi précise comment l'employeur doit appliquer le programme d'équité en matière d'emploi requis par l'article 4. Tout comme l'employeur doit établir des objectifs et des calendriers pour son entreprise, il doit également établir des objectifs et des calendriers pour la réalisation de l'équité en matière d'emploi. L'article 5 oblige les employeurs à préparer un plan contenant les objectifs à atteindre durant l'année et pendant les années subséquentes, de même qu'un calendrier pour leur réalisation. Les employeurs doivent conserver un exemplaire de leur plan d'équité en matière d'emploi pendant au moins trois ans après la dernière année visée par le plan.

À l'heure actuelle, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ne prévoit aucune méthode d'application obligatoire pour les mesures énoncées aux articles 4 et 5. Les employeurs peuvent élaborer à leur guise des plans, des objectifs et des calendriers. Le ministre de l'Emploi et de l'Immigration a émis des lignes directrices découlant de l'article 12 de la loi pour aider les employeurs à se conformer aux exigences prévues aux articles 4 et 5, mais ces normes ne sont pas contraignantes.

##### B. Le système proposé

Les témoins ont généralement convenu que les plans, les objectifs et les calendriers relatifs à l'équité en matière d'emploi constituaient un élément important de toute stratégie d'entreprise. Cependant, des différences ont naturellement commencé à poindre lorsqu'on en est venu à la nature ou au contenu réel de ces plans.

La plupart des organisations d'employeurs voulaient le maintien du système actuel, qui permet à l'employeur de déterminer et d'établir le programme d'équité le mieux adapté à la situation de sa propre entreprise. Elles se sont fortement opposées à toute imposition extérieure de contingents, de cibles ou de lignes directrices, affirmant que cette pratique était rigide et, en fin de compte, improductive. Selon elles, les formulaires sur l'équité en matière d'emploi faisaient tellement partie intégrante des politiques de ressources humaines et de la planification stratégique d'une organisation, c'est cette dernière qui même est le mieux en mesure de déterminer le type de programmes d'équité en matière d'emploi qu'il lui faut.



**Le Comité spécial recommande de maintenir la pratique de l'auto-identification volontaire des membres des groupes désignés.**

## RECOMMANDATION 1.11

Le Comité comprend ce que ressentent les employeurs lorsque les employés à qui ils ont fait une place en milieu de travail ne s'identifient pas, mais il ne voit aucune solution de rechange viable à l'auto-identification. Il incite fortement les employeurs à joindre à leur enquête en milieu de travail des programmes d'éducation afin de familiariser les employés avec le processus et de les rassurer au sujet de la confidentialité de l'information.

On a laissé entendre au Comité que des stratégies efficaces de communication pourraient encourager l'auto-identification. Pour avoir des données plus exactes, certains employeurs ont demandé la permission d'inclure dans leurs statistiques annuelles les employés handicapés pour qui on a fait des aménagements particuliers, même s'ils ne sont pas identifiés comme handicapés, ainsi que les employés qui reçoivent des pensions d'invalidité permanente, mais qui ne sont pas identifiés comme handicapés. De plus, on a suggéré que les employeurs aient le choix d'inclure les employés appartenant à des minorités visibles ou les employés autochtones qui sont reconnus comme tel et qui ne se sont pas identifiés. L'identification par l'employeur se ferait de façon confidentielle.

On se demande cependant si l'auto-identification volontaire n'entraîne pas une sous-évaluation du nombre de personnes appartenant à des groupes désignés. Le Conseil du Trésor s'est reporté à un sondage, entrepris pour le compte du Groupe d'étude sur les barrières rencontrées par les femmes dans la Fonction publique, selon lequel la Fonction publique fédérale compte 1,5 fois plus d'employés membres des minorités visibles que le nombre recensé au moyen de l'auto-identification et 2,5 fois plus d'employés handicapés.

On se demande cependant si l'auto-identification volontaire n'entraîne pas une sous-évaluation du nombre de personnes appartenant à des groupes désignés. Le Conseil du Trésor s'est reporté à un sondage, entrepris pour le compte du Groupe d'étude sur les barrières rencontrées par les femmes dans la Fonction publique, selon lequel la Fonction publique fédérale compte 1,5 fois plus d'employés membres des minorités visibles que le nombre recensé au moyen de l'auto-identification et 2,5 fois plus d'employés handicapés.

Une dernière préoccupation exprimée par la plupart des employeurs et leurs représentants, a trait à l'auto-identification des membres des groupes désignés. Lorsque la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été adoptée en 1986, on a reconnu qu'il fallait préserver la vie privée des personnes, y compris celle des membres des groupes désignés. À ce moment-là, on s'entendait pour dire que l'identification volontaire était la meilleure façon de déterminer l'appartenance d'employés à un groupe désigné.

**Le Comité spécial recommande que les représentants officiels de Statistique Canada consultent la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, puisqu'elle représente toutes les parties ayant un intérêt dans l'équité en matière d'emploi, afin de formuler une définition des groupes désignés qui soit acceptable à tous.**

## RECOMMANDATION 1.10

Le Comité, comme bien des témoins, s'étonne des différences qui existent entre les définitions utilisées par Statistique Canada et celles qui sont incluses dans le règlement. Le Comité reconnaît que les définitions utilisées par les employeurs dans leurs formules d'enquête peuvent également différer de ces dernières. Il en sera question au chapitre 3 en ce qui concerne les rapports des employeurs. La définition de personne ayant un handicap soulève de sérieuses questions.

signale une limitation fonctionnelle par une réponse positive à l'une des questions portant sur les activités de la vie quotidienne ou à l'une des questions portant sur les limitations en général et qui ont signalé que les limitations fonctionnelles entraînaient une limitation du genre et de la quantité de travail qu'elles pouvaient faire. La définition était la suivante : toute réduction (résultat d'une déficience) partielle ou totale de la capacité d'accomplir une activité d'une façon, ou dans les limites, considérées comme normales pour un être humain.



canadienne, la main-d'œuvre, la vie économique, l'éducation, le logement, le transport, la vie sociale et la vie culturelle. En raison de ces activités, Statistique Canada participe à la collecte des données sur l'équité en matière d'emploi.

Les définitions actuellement utilisées aux fins de l'équité en matière d'emploi sont tirées du recensement de 1986 qui a permis d'obtenir des informations sur les femmes, les autochtones et les membres des minorités visibles. Une enquête postcensitaire, l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités (ESLA), également réalisée en 1986, a permis d'obtenir des informations sur les personnes handicapées. Un nouveau recensement et une nouvelle ESLA ont été effectués en 1991.

Dans le recensement de 1986, les membres des minorités visibles ont été identifiés à l'aide d'une question sur l'origine ethnique, mais aussi grâce à d'autres questions, par exemple le lieu de naissance et la langue maternelle. Les minorités visibles sont définies dans le règlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comme : «les personnes, autres que les autochtones, que leur race ou leur couleur place parmi les minorités visibles du Canada sont réputées être les personnes qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche et qui, aux fins de l'article 6 de la loi, se reconnaissent auprès de l'employeur comme n'ayant pas la peau blanche ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles.»

Plusieurs témoins ont exprimé leur insatisfaction à l'égard du terme «minorité visible», alors que d'autres ont suggéré de redéfinir le terme ou d'établir des subdivisions de façon à reconnaître que ce ne sont pas toutes les minorités visibles qui font face aux mêmes désavantages au titre de l'emploi. Pour remplacer le terme «minorité visible», on a proposé les expressions «minorité raciale», «minorité culturelle» et «minorité ethnique».

En vertu du règlement de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, sont considérés comme autochtones les Indiens, les Inuits ou les Métis qui, aux fins de l'article 6 de la loi, s'identifient comme tels à un employeur, ou qui consentent à être identifiés par l'employeur comme Indiens, Inuits ou Métis. Le recensement de 1986 a considéré comme autochtone tout répondant qui s'est identifié comme Inuit, Amérindien ou Métis, mais certaines peuplades ou réserves indiennes ont refusé d'y participer. Même si en 1991, la participation au recensement s'est accrue, environ 25 000 résidents des réserves n'ont pas été recensés, alors que ce nombre était estimé à 45 000 au recensement de 1986.

Le règlement sur l'équité en matière d'emploi précise que les personnes handicapées :

«(i) souffrent d'un handicap persistant d'ordre physique, mental, psychiatrique ou sensoriel ou qui ont des difficultés d'apprentissage persistantes,

(ii) se considèrent ou croient qu'un employeur ou employeur éventuel pourrait les considérer comme étant défavorisées sur le plan de l'emploi en raison du handicap visé au sous-alinéa (i) ,

(iii) aux fins de l'article 6 de la loi, se reconnaissent auprès de l'employeur comme étant handicapées ou acceptent que celui-ci les reconnaisse comme telles».

Un grand nombre de témoins (groupes de pression représentant les membres des groupes désignés, syndicats et employeurs) ont exprimé des réserves à l'égard de cette définition, mais peu de solutions de rechange ont été proposées. Certains ont trouvé que la notion de désavantage au niveau de l'emploi qui est contenue dans cette définition posait un problème. Pour d'autres il devait s'agir d'une invalidité permanente.

La définition d'invalidité des ESLA de 1986 et 1991 a été établie par l'Organisation mondiale de la santé, à l'aide de la Classification internationale des handicaps : déficiences, incapacités et désavantages. Les données de l'ESLA de 1986 incluaient celles provenant de personnes qui avaient

rapport annuel au ministère de l'Emploi et de l'Immigration devrait être reconnu comme souscrivant à l'équité d'emploi dans le cadre d'un programme fédéral de désignation des employeurs.

### 3. LES GROUPES DÉSIGNÉS EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

#### A. Le système actuel

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, les employeurs doivent fournir des informations sur la représentation des membres de groupes désignés au sein de leur société. Les groupes désignés définis dans la loi sont les suivants : les femmes, les autochtones, les handicapés et les membres de minorités visibles.

Le règlement contient la définition des groupes désignés. Les employeurs ne peuvent compter dans leurs statistiques que les personnes qui s'identifient elles-mêmes comme appartenant à un groupe désigné, ou qui consentent à être identifiées par l'employeur.

#### B. Le système proposé

Plusieurs témoins, pour la plupart des syndicats et des groupes de pression représentant les membres de groupes désignés, ont suggéré que d'autres groupes soient désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. On a proposé au Comité d'inclure les immigrants pour qui la langue et la culture sont un obstacle à l'obtention d'un emploi ou d'une équivalence de leurs diplômes.

Selon d'autres témoins, les travailleurs âgés devraient être un groupe désigné dans la loi. Cependant, on a fait remarquer l'absence de statistiques sur leur degré de sous-représentation, et on ne sait trop à quel âge un travailleur devient « âgé ». De plus, à l'heure actuelle, un certain nombre de groupes d'âge éprouvent des difficultés d'emploi; il n'est pas évident, non plus, que les travailleurs âgés ont fait l'objet d'une discrimination systémique par le passé.

Enfin, on a suggéré que la loi puisse s'étendre aux personnes qui sont désavantagées en raison de leur origine ethnique, de leur religion ou de leur orientation sexuelle.

Le Comité reconnaît qu'il y a certains groupes qui ne sont pas actuellement désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et qui devraient l'être parce qu'ils éprouvent des difficultés sur le marché de l'emploi. On croit aussi qu'il reste encore beaucoup à faire avant que ne se réalise l'équité en matière d'emploi pour les groupes qui sont déjà visés par la loi.

#### RECOMMANDATION 1.9

**Les groupes désignés actuellement en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*—les femmes, les autochtones, les handicapés et les membres des minorités visibles—devraient demeurer les mêmes.**

Beaucoup de témoins se sont dits préoccupés par la définition des groupes désignés qui est donnée dans le règlement. Statistique Canada est chargé de la collecte, de l'analyse et de la publication d'informations économiques et sociales ainsi que de fournir des données sur la population



## B. Le système proposé

Les témoins ont exprimé des points de vue très variés pour ce qui est de la taille de l'effectif des entreprises auxquelles devrait s'appliquer la loi. Certains ont proposé qu'il n'y ait pas de restriction, alors que d'autres préconisaient le statu quo, soit un effectif minimal de 100 employés. Les témoins ont proposé que la loi s'applique aux employés comptant moins de 100 employés étaient généralement d'avis que la loi devrait s'appliquer au plus grand nombre possible de milieux de travail. Cette proposition va dans le sens de la recommandation voulant que la loi s'applique à un plus grand nombre d'employeurs. Plusieurs témoins ont laissé entendre qu'un tel changement serait particulièrement souhaitable étant donné la croissance rapide de la petite entreprise dans ce pays. On a également laissé entendre que la discrimination constitue autant un problème dans les PME que dans les entreprises plus importantes.

Certains témoins, conscients des difficultés que pourraient avoir les petits employeurs à faire rapport, ont proposé de modifier les exigences à cet égard. À défaut, on a proposé de prévoir, pour ces employeurs, une période d'implantation graduelle, sans toutefois réduire les exigences. On a aussi suggéré d'offrir un financement fédéral pour aider les petits employeurs à mettre en place leur formule de rapports.

Pour sa part, Emploi et Immigration Canada a souligné que le fait d'étendre la portée de la loi à des employeurs de compétence fédérale comptant moins de 100 employés aurait des répercussions sur les ressources du ministère. Le ministère a également laissé entendre que si la loi venait à s'appliquer à de petites entreprises, les obligations de ces dernières en matière de rapport pourraient être différentes. Par exemple, on pourrait exiger que des avis soient affichés, indiquant que l'entreprise est un employeur qui souscrit à l'équité en matière d'emploi, et l'employeur pourrait être tenu de rédiger un rapport «à l'occasion». Dans la même veine, un autre témoin a proposé d'exempter les très petites entreprises de l'exigence de produire des statistiques; on exigerait seulement d'elles qu'elles éliminent les obstacles systémiques à l'emploi.

Par ailleurs, certains représentants des employeurs ont proposé aux membres du Comité de maintenir le statu quo, c'est-à-dire l'application de la loi aux employeurs comptant 100 employés ou plus. Un témoin a dit qu'il vaudrait mieux améliorer l'équité en matière d'emploi chez les employeurs déjà visés, et d'autres témoins ont fait remarquer que l'application de la loi à des employeurs de plus petite taille leur causerait du travail et des difficultés supplémentaires. En outre, dans des petites entreprises, l'auto-identification pourrait perdre sa nature confidentielle et les membres des groupes désignés ne seraient pas autant portés à s'auto-identifier en pareil cas.

Le Comité est d'avis que la portée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait être élargie pour inclure d'autres employeurs. En outre, le Comité est d'avis que certaines modifications pourraient être apportées à la taille des effectifs visés par la loi.

Le Comité fait remarquer que la loi s'applique à environ 5 p. 100 de la population active canadienne. On estime que si l'on faisait passer le seuil à 50 employés, elle s'appliquerait à une proportion située entre 5,1 p. 100 et 5,4 p. 100 de la population active. Si l'on abaissait le seuil à 20 employés, la loi s'appliquerait à un groupe représentant de 5,3 à 5,7 p. 100 de la population active. Si le fait d'abaisser le seuil entraîne un accroissement assez faible du nombre d'employés visés par la loi, il entraîne par contre un accroissement relativement marqué du nombre d'employeurs qui y seraient assujettis.

### RECOMMANDATION 1.8

Le Comité spécial recommande que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique aux employeurs qui ont 75 employés et plus. Par ailleurs, l'employeur qui a moins de 75 employés mais qui, de son plein gré, dresse un plan de mise en oeuvre et présente un



## RECOMMANDEMENT 1.2

Le Comité spécial recommande que les fournisseurs de biens et services actuellement visés par le Programme de contrats fédéraux qui emploient au moins 75 personnes et qui veulent soumissionner des contrats fédéraux de 200 000 \$ ou plus soient tenus, à titre de condition préalable, de signer un certificat de conformité aux principes d'équité en matière d'emploi définis dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

## RECOMMANDEMENT 1.3

Le Comité spécial recommande que, à titre de condition à l'accréditation, les syndicats accrédités par le Conseil canadien des relations de travail, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique et tout autre futur tribunal fédéral du travail soient tenus, en tant qu'employeurs de signer un certificat de conformité aux principes de l'équité en matière d'emploi définis dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

## RECOMMANDEMENT 1.4

Le Comité spécial recommande que les nominations fédérales à la magistrature ou les nominations par décret du conseil soient dorénavant faites eu égard aux principes de l'équité en matière d'emploi. Le président du Conseil privé devra présenter au Parlement un rapport annuel sur les nominations faites au cours de l'année écoulée. Dans toute la mesure du possible, ce rapport devrait ressembler à celui que doivent présenter les employeurs aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

## RECOMMANDEMENT 1.5

Le Comité spécial recommande que, à titre de condition d'obtention, les titulaires de permis fédéraux signent un certificat de conformité aux principes de l'équité en matière d'emploi définis dans la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

## RECOMMANDEMENT 1.6

Le Comité spécial recommande que tous les partis politiques fédéraux soient tenus de présenter au Parlement un rapport annuel sur le personnel des parlementaires et sur leur propre personnel, y compris le personnel de recherche. Ce rapport devra répondre aux mêmes exigences que les rapports que doivent présenter les employeurs aux termes de la Loi sur l'équité en matière d'emploi.

## RECOMMANDEMENT 1.7

Le Comité spécial recommande que soient prolongés les Programmes de mesures spéciales du Conseil du Trésor, qui font actuellement l'objet d'une évaluation.

## 2. TAILLE DE L'EFFET

### A. Le système actuel

Comme on l'a déjà dit, la Loi sur l'équité en matière d'emploi s'applique actuellement aux employeurs assujettis à la réglementation fédérale et comptant 100 employés et plus.

Le Comité reconnaît le problème que pose l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à des entreprises régies par des provinces. Il demeure que le Comité spécial est d'avis que de telles entreprises qui soumissionnent des contrats fédéraux devraient être tenues de souscrire à certains principes d'équité en matière d'emploi pour pouvoir obtenir ces contrats.

Certains témoins ont proposé d'étendre l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* à d'autres employeurs, et notamment la Gendarmerie royale du Canada, les Forces armées canadiennes, le Parlement, les syndicats, l'appareil judiciaire fédéral, les organismes fédéraux, les commissions et les conseils fédéraux, les détenteurs de permis et les bénéficiaires de subventions ainsi que les personnes nommées par décret, à plein temps et à temps partiel, dans tous les organismes, conseils d'administration et les commissions relevant du gouvernement fédéral. De façon générale, les témoins cherchaient ainsi à élargir le plus possible le champ d'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Le Comité appuie la recommandation des témoins en ce qui concerne la Gendarmerie royale du Canada, les Forces armées, le Parlement, les organismes fédéraux, les commissions et les conseils fédéraux.

## RECOMMANDATION 1.1

**Le Comité spécial recommande qu'on étende la portée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* aux employeurs suivants :**

- a) la Fonction publique fédérale;
- b) la Gendarmerie royale du Canada;
- c) les Forces armées canadiennes;
- d) le Parlement, la Chambre des communes, le Sénat et la Bibliothèque du Parlement;
- e) les organismes fédéraux, les commissions et les conseils fédéraux.

Le Comité estime, en outre, que certains des autres employeurs suggérés par les témoins ne devraient pas être explicitement assujettis à la loi, mais qu'ils devraient tout de même souscrire aux principes de l'équité en matière d'emploi.

Le Comité estime que les syndicats, en tant qu'employeurs, devraient appliquer les principes d'équité en matière d'emploi. Même si certains des organismes syndicaux qui ont comparu devant le Comité ont indiqué qu'ils tenaient compte de certains objectifs à ce chapitre au moment de l'embauche, la pratique n'était pas aussi répandue qu'on aurait pu l'espérer.

En ce qui a trait à l'appareil judiciaire et aux nominations par décret, le Comité fait remarquer que de telles nominations se fondent sur l'expertise et l'expérience des personnes nommées. Parce qu'il estime que ces facteurs sont d'une importance primordiale, le Comité croit que, lorsque les membres des groupes désignés ont la compétence et l'expérience voulues, les principes de l'équité en matière d'emploi, devraient s'appliquer aux nominations.

Les récipiendaires de subventions sont souvent de petites organisations, à but non lucratif, qui relèvent en général des provinces. Le Comité estime par conséquent qu'il ne conviendrait pas de les assujettir à l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il estime cependant que, à titre de condition d'obtention, les titulaires de permis fédéraux devraient se conformer aux principes de l'équité en matière d'emploi.

- se procurer une vaste gamme d'aides techniques liées au travail;

- assumer le coût d'entretien, d'expédition et d'entreposage de ces aides techniques et se charger de l'administration générale du service de prêt d'aides techniques de la Commission de la fonction publique;

- prêter des aides techniques aux employés handicapés engagés principalement pour une durée déterminée ou de façon saisonnière qui ont manifesté le besoin de telles aides, quand il est impossible aux ministères d'acheter immédiatement l'aide technique en question.

Les représentants de la Commission de la fonction publique (CFP) et du Conseil du Trésor qui ont comparu devant le comité spécial ont dit que la fonction publique ne devrait pas être visée par la loi. La CFP a déclaré : « selon les statistiques, nous devançons un peu les employeurs, sous la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, sur le plan de la représentation et du recrutement. Par contre, nous tirons de l'arrière pour ce qui est de l'avancement et de la rétention des membres des groupes cibles. » Elle a signalé l'existence d'objectifs très précis à ce titre pour chaque ministère, objectifs qui devraient être atteints en trois ans. La CFP a indiqué que le rendement des sous-ministres ou des dirigeants d'organismes était évalué en fonction de leur capacité d'atteindre ces objectifs précis et de créer un climat propice à l'équité en matière d'emploi au sein de l'organisation. Bien que la CFP ait laissé entendre que l'approche de la politique du Conseil du Trésor était essentiellement la même que celle de la loi, le Conseil du Trésor a affirmé que les exigences prévues dans sa politique à l'heure actuelle dépassaient considérablement les exigences de la loi et toute autre mesure proposée par les témoins.

Par ailleurs, le Conseil du Trésor a fait remarquer que la fonction publique était déjà assujettie à une réglementation beaucoup plus sévère sur le plan des pratiques d'emploi que ne le sont les employeurs visés par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. La fonction publique fédérale est aussi assujettie à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, à la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*, à la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique*, à la *Loi sur la protection des renseignements personnels*, à la *Loi canadienne des droits de la personne*, à la *Loi sur le multiculturalisme* ainsi qu'à la *Charte canadienne des droits et libertés*.

Le Comité reconnaît la valeur des mesures déjà prises par le Conseil du Trésor et la Commission de la fonction publique afin de rendre la fonction publique vraiment représentative de la population active. Il sait aussi que le projet de loi C-26, *Loi sur la réforme de la fonction publique*, cherche à assurer une meilleure équité en matière d'emploi dans la fonction publique fédérale. Le Comité est d'avis que les mesures actuelles ne vont nullement à l'encontre des initiatives exigées par la loi : si elles vont plus loin que les exigences minimales de la loi, tant mieux. Le Comité croit fermement que le gouvernement fédéral doit être un chef de file dans le domaine de l'équité en matière d'emploi.

Un nombre important de témoins ont laissé entendre que le Programme de contrats fédéraux devrait être assujéti à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Toutefois, un témoin s'est demandé si la loi pourrait s'appliquer au programme, étant donné que les sociétés soumissionnaires sont généralement assujetties à la réglementation provinciale. Le même témoin a également fait remarquer que les sociétés ne pourraient être tenues de se conformer à la loi que lorsqu'elles cherchent à obtenir des contrats du gouvernement fédéral.

Des témoins ont également proposé de modifier la taille de l'entreprise ainsi que la valeur des contrats visés par le Programme de contrats fédéraux. De façon générale, on a proposé d'appliquer le programme aux entrepreneurs qui obtenaient des contrats annuels de plus de 50 000 \$ ou 100 000 \$ et/ou aux entrepreneurs qui comptaient aussi peu que 15 employés.



Actuellement, le Conseil du Trésor a une politique d'équité en matière d'emploi qui vise une représentation et une répartition équitables des membres des groupes désignés au sein de la fonction publique—comme c'était le cas avec la politique de 1983—et qui cherche à déterminer et à supprimer les obstacles qui, dans les systèmes, les politiques, les procédures et les pratiques d'emploi ainsi que dans les attitudes organisationnelles et les modèles de comportement établis, ont des conséquences négatives sur la carrière des membres des groupes désignés.

La politique en question prévoit également la mise en oeuvre de mesures spéciales visant à corriger la situation des personnes désavantagées en matière d'emploi et à promouvoir l'intégration des groupes désignés à l'ensemble de la main-d'oeuvre. La Commission de la fonction publique aide le Conseil du Trésor à appliquer la politique d'équité en matière d'emploi en administrant, en son nom, des programmes de mesures spéciales pour les groupes désignés. À l'heure actuelle, il existe cinq programmes de mesures spéciales axés sur le recrutement et le perfectionnement du personnel :

- PROGRAMMES D'ACCÈS : ce programme fournit une formation en cours d'emploi aux handicapés qui ont besoin d'expérience professionnelle supplémentaire pour pouvoir postuler en toute équité divers emplois au sein de la fonction publique;
- Programme de recrutement des membres des minorités visibles : ce programme incite les ministères fédéraux à recruter des membres de minorités visibles de l'extérieur de la fonction publique; de même, on offre aux candidats qui ne satisfont pas aux exigences de postes précis des occasions de formation en cours d'emploi;
- Programme des carrières du Grand-Nord : dans le territoire du Yukon et les Territoires du Nord-Ouest, ce programme vise à accroître la représentation des autochtones au sein des ministères et organismes du gouvernement fédéral dans les territoires et offre des possibilités de cours et de formation en cours d'emploi au sein des ministères fédéraux;
- Programme national de perfectionnement des autochtones : par l'entremise de bureaux régionaux et de district, ce programme offre aux autochtones des occasions de formation et de perfectionnement professionnels au sein des ministères fédéraux;
- OPTON (programme d'emplois non-traditionnels à l'intention des femmes) : ce programme offre des incitatifs pour encourager la formation en cours d'emploi, le développement de l'expérience professionnelle et le perfectionnement professionnel en vue d'accroître le nombre de femmes à tous les niveaux de professions non traditionnelles au sein de la fonction publique fédérale.

En avril 1988, ces programmes ont été renouvelés pour une durée de cinq ans, jusqu'au 31 mars 1993. La Commission les évalue actuellement pour en déterminer l'efficacité. Outre le Programme de mesures spéciales, la Commission de la fonction publique peut utiliser des décrets d'exemption pour recruter certaines catégories de travailleurs lorsque des mesures extraordinaires s'imposent.

Le Conseil du Trésor a également mis en place une politique pour faire en sorte que la fonction publique réponde autant que possible aux besoins des employés handicapés, qu'il s'agisse de fournir des aides techniques, des services auxiliaires ou d'autres services spécialisés. À cet égard, la Commission de la fonction publique doit :

- acquérir et maintenir une certaine expertise dans le domaine des appareils pouvant aider les employés handicapés au travail;
- fournir aux ministères et organismes fédéraux des conseils au sujet des aides techniques disponibles;

# CHAPITRE 1

## La portée de la Loi sur l'équité en matière d'emploi

L'étude de la portée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* soulève deux questions clés : quels employeurs devraient être assujettis à la loi et quels groupes désignés?

### 1. LES EMPLOYEURS VISÉS PAR LA LOI

#### A. Le système actuel

À l'heure actuelle, la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* s'applique à quelque 370 employeurs assujettis à la réglementation fédérale et aux sociétés d'État mentionnées à l'annexe C de la *Loi sur la gestion des finances publiques* qui ont 100 employés ou plus. Ensemble, ces employeurs fournissent du travail à quelque 660 000 employés dans les secteurs des banques, du transport et des communications. La loi est administrée par le ministère de l'Emploi et de l'Immigration Canada (EIC).

EIC administre également le Programme de contrats fédéraux, dont l'existence découle d'une politique gouvernementale et, partant, ne se fonde sur aucun texte législatif. Il s'applique aux entreprises qui fournissent des biens et services au gouvernement fédéral dans la mesure où elles emploient au moins 100 personnes et soumissionnent des contrats d'une valeur de 200 000 \$ ou plus. Pour être en mesure de soumissionner, une société doit signer un certificat d'engagement énonçant qu'elle mettra en place certaines mesures d'équité en matière d'emploi. Les entreprises qui obtiennent des contrats sont ensuite soumises à des examens de conformité effectués sur place par des représentants officiels de la Direction générale de l'équité en matière d'emploi d'Emploi et Immigration Canada. Les sociétés qui ne se conforment pas à leurs engagements risquent de ne pouvoir obtenir d'autres contrats du gouvernement. À l'heure actuelle, le programme s'applique à plus de 880 entreprises dont l'effectif total s'élève à quelque 891 000 personnes. Il s'agit principalement de sociétés de fabrication et d'entreprises du secteur tertiaire : services d'ingénierie, imprimeries, services de nettoyage, recherches universitaires, etc. Le programme ne s'applique pas à l'achat ou à la location d'immobiliers ou aux contrats de construction.

#### B. Le système proposé

Bon nombre des témoins qui ont comparu devant le Comité, en particulier les syndicats et les groupes de pression représentant les membres des groupes désignés, ont laissé entendre que la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* devrait s'étendre à un plus grand nombre d'employeurs. On estime en général que l'omission la plus flagrante est la non-application de la loi à la fonction publique fédérale. On s'est demandé comment le gouvernement pouvait imposer une loi aux entreprises assujetties à la réglementation fédérale alors qu'il ne se l'impose pas lui-même. Selon certains témoins, le Conseil du Trésor n'a pas fait beaucoup de progrès depuis l'adoption de sa politique en cette matière. À leur avis, le gouvernement fédéral devrait donner l'exemple en ce qui concerne l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 exclut la fonction publique fédérale du fait qu'elle était déjà assujettie depuis 1983 à une politique d'action positive du Conseil du Trésor. La politique avait pour objectif de permettre une représentation et une distribution équitables, au sein de la fonction publique, des autochtones et des personnes handicapées. En 1986, la politique du Conseil du Trésor a été modifiée de façon à y inclure les minorités visibles.





### 3. Les exigences relatives aux rapports

Les rapports que les employeurs déposent chaque année auprès du ministre de l'Emploi et de l'Immigration permettent d'évaluer les progrès accomplis au chapitre de l'équité en matière d'emploi. Néanmoins, un certain nombre de questions se posent. On a formulé au Comité des observations sur la collecte des données et sur la façon dont celle-ci devrait s'effectuer en milieu de travail. Certains témoins ont également parlé du contenu de ces rapports et de la fréquence à laquelle les employeurs devraient être tenus de les produire. Le Comité a été appelé à se pencher sur la question de savoir s'il faudrait modifier les exigences concernant le dépôt des rapports des petits employeurs de même que sur l'harmonisation des définitions et des méthodes de collecte des données d'une sphère de compétence à l'autre.

### 4. Exécution de la loi

Le Comité a reçu des exposés qui portaient sur l'exécution, la surveillance, le respect de la loi et les mécanismes d'exécution. De plus, des documents relatifs à l'imposition de sanctions aux employeurs qui ne respectent pas les dispositions de la loi ont été présentés.

### 5. Une stratégie nationale pour l'équité en matière d'emploi

Le succès à long terme de l'équité en matière d'emploi dépend de la mise en place de mesures de soutien appropriées. Le Comité a entendu des témoignages sur le nombre des systèmes de soutien qui existent au gouvernement fédéral et dans la collectivité. En outre, on s'est penché sur les possibilités de concertation qui s'offrent à toutes les parties intéressées pour promouvoir et faire valoir les principes de l'équité en matière d'emploi.

Le Comité s'est efforcé de tenir compte de tout ce que l'expérience nous a appris depuis l'entrée en vigueur de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. Il a pesé soigneusement toutes les recommandations que lui ont faites les témoins qui ont comparu devant lui ou qui lui ont soumis des mémoires. Il propose donc maintenant un ensemble équilibré de recommandations qui devraient rendre plus efficaces la loi, ses règlements d'application et son administration.

population active. À cette fin, la Commission a recommandé que soit adoptée une loi ferme et précise qui obligerait les employeurs à relever et à éliminer les barrières discriminatoires en milieu de travail et à adopter les mesures spéciales requises pour s'assurer que le climat de travail est propice aux membres des quatre groupes désavantagés et qu'il répond à leurs besoins.

En adoptant la stratégie de la Commission royale et en intégrant ses principes dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, le gouvernement a établi un modèle strictement canadien dans le domaine des droits à l'égalité. Tout le monde profite de l'équité en matière d'emploi. Cet objectif élargit les horizons de tous les Canadiens. Il favorise une meilleure utilisation de nos ressources humaines et il élimine les barrières systémiques qui ont limité dans le passé la contribution des femmes, des personnes handicapées, des autochtones et des membres des minorités visibles.

## L'EXAMEN MENÉ PAR LE COMITÉ SPÉCIAL

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* prévoit, à l'article 13(1), que doit avoir lieu, cinq ans après son entrée en vigueur et à chaque période ultérieure de trois ans, «un examen complet des dispositions et de l'application de la présente loi ainsi que de leur effet».

Le Comité spécial de la Chambre des communes chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a été créé le 30 octobre 1991 pour procéder à l'examen exigé par la loi à l'expiration de la période de cinq ans suivant son entrée en vigueur.

Dans le cadre de son examen, le Comité a entendu 45 témoins (Annexe A) entre le 25 novembre 1991 et le 2 avril 1992 et reçu 58 mémoires de la part de personnes qui n'ont pas comparu (Annexe B). Le Comité remercie toutes les personnes qui lui ont fait des exposés de vive voix ou par écrit et leur est reconnaissant de leur sagesse et de leurs réflexions, qui lui ont été fort précieuses dans ses délibérations.

Les témoins ont permis au Comité de voir la question de l'équité en matière d'emploi sous divers angles et de constater à quel point la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* avait réussi à rendre la main-d'œuvre représentative et à éliminer les obstacles à l'emploi. Leurs commentaires ont porté sur plusieurs points clés et ont été divisés en plusieurs chapitres.

### 1. La portée de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Il est essentiel d'examiner le champ d'application de la loi. Le Comité a entendu de nombreuses opinions : quels employeurs devraient être assujettis aux dispositions de la loi, quel est le nombre d'employés à partir duquel un employeur tomberait sous le coup de la loi, quels groupes défavorisés devraient être visés par la loi et comment ces groupes devraient être définis. Enfin, le Comité a entendu des témoignages sur la question de savoir si les membres des groupes désignés devraient se faire connaître ou non.

### 2. Application de l'équité en matière d'emploi

Les plans, objectifs et échéanciers relatifs à l'équité en matière d'emploi sont essentiels à l'obtention d'une main-d'œuvre représentative et à l'élimination des obstacles systémiques à l'emploi. Il importe cependant de se demander dans quelle mesure les employeurs devraient élaborer des plans et se fixer des objectifs et des échéances de leur propre initiative, sans subir de contraintes extérieures ni négocier avec les représentants des employés. Le Comité a de plus entendu divers points de vue quant à la confidentialité des plans, objectifs et échéances en question.

# INTRODUCTION

*L'équité en matière d'emploi est une stratégie conçue pour effacer les effets actuels et résiduels des actes de discrimination et pour rendre équitable la concurrence pour les possibilités d'emploi pour ceux et celles qui ont été arbitrairement exclus. Elle nécessite un dosage particulier de plusieurs éléments, à savoir ce qui est indispensable, ce qui est équitable et ce qui est applicable dans le milieu de travail.*

Juge Rosalie Silberman Abella,  
Commissaire responsable de la Commission  
royale sur l'égalité en matière d'emploi, 1984

Le droit à l'égalité, sans aucune discrimination, est un objectif fondamental de notre pays. En 1966, le Canada s'est engagé à poursuivre cet objectif en signant le *Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels* qui prévoit que tous les citoyens ont droit à un emploi, à un milieu de travail convenable et à un niveau de vie acceptable. En 1982, la *Charte canadienne des droits et libertés* a permis de confirmer dans la Constitution l'existence de ce droit à l'égalité en matière d'emploi dans notre pays.

Le paragraphe 15(1) de la *Charte*, tout comme les lois fédérales et provinciales concernant les droits de la personne, garantit à chacun le droit à un traitement égal, sans discrimination. Le paragraphe 15(2) va un peu plus loin et favorise une stratégie globale, plutôt qu'individuelle, en vue d'éliminer les pratiques discriminatoires qui ont cours dans la société. Il sanctionne la création de lois, de programmes ou d'activités visant à améliorer les conditions des personnes défavorisées. Le paragraphe 15(2) sous-entend que la discrimination ne naît pas uniquement d'actes délibérés d'individus, d'organisations ou de gouvernements, mais qu'elle est aussi le résultat de systèmes et d'habitudes de la société ou des institutions qui, même lorsqu'ils semblent neutres, peuvent avoir des conséquences négatives sur les membres de certains groupes. Cette dernière forme de discrimination est ce qu'on appelle la «discrimination systémique».

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi de 1986* reprend les objectifs de la *Charte* et adopte une stratégie globale en vue de l'élimination des barrières systémiques à l'emploi afin de garantir la participation totale des groupes défavorisés au sein de la population active. Elle reconnaît ainsi qu'une importante majorité de la population active ne réalise pas son potentiel au sein des milieux de travail de notre pays.

Les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* proviennent en grande partie des travaux de la Commission royale sur l'égalité en matière d'emploi présidée par la juge Rosalie Silberman Abella. Dans son rapport intitulé *Égalité en matière d'emploi*, la Commission soutient qu'en dépit de lois visant à lutter contre la discrimination et de mesures facultatives d'action positive pour les employeurs, des barrières systémiques à l'emploi continuent d'exister pour les femmes, les peuples autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. Ainsi, les possibilités d'emploi sont habituellement restreintes pour ces gens; ils ne participent guère aux décisions qui les touchent et on reconnaît peu leur contribution en tant que Canadiens.

Pour la Commission royale, seules des solutions systémiques permettront d'éliminer la discrimination systémique. Elle recommande de revoir la définition traditionnelle de l'égalité selon laquelle tous les individus sont sur un pied d'égalité et selon laquelle la discrimination se limite à un coupable et à une victime. La Commission a suggéré de chercher davantage à obtenir les résultats voulus en aplanissant les différences qui n'ont rien à voir avec la capacité inhérente de travailler, mais qui peuvent être utilisées pour empêcher certaines personnes d'être membres à part entière de la



**CHAPITRE 5 — UNE STRATÉGIE NATIONALE POUR L'ÉQUITÉ EN**

**MATIÈRE D'EMPLOI**

1. INTRODUCTION ..... 33

2. UTILITÉ D'UNE STRATÉGIE NATIONALE D'ÉQUITÉ EN

MATIÈRE D'EMPLOI ..... 33

A. Partenariats ..... 34

B. Sensibilisation du public ..... 35

C. Éducation ..... 35

D. Assistance ..... 35

E. Autres mesures gouvernementales ..... 36

3. INITIATIVES TOUCHANT L'EMPLOI ET L'ÉQUITÉ EN

MATIÈRE D'EMPLOI ..... 38

LISTE DES RECOMMANDATIONS ..... 41

ANNEXE A — LISTE DES TÉMOINS ..... 47

ANNEXE B — LISTE DES MÉMOIRES REÇUS ..... 57

DEMANDE DE RÉPONSE DU GOUVERNEMENT ..... 61

ANNEXE C — ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI — RAPPORT MINORITAIRE

DU PARTI LIBÉRAL ..... 63

ANNEXE D — RAPPORT MINORITAIRE DU NOUVEAU PARTI DÉMOCRATIQUE ..... 71

PROCÈS-VERBAUX ..... 79

# Table des matières

INTRODUCTION	xvii
LEXAMEN MENÉ PAR LE COMITÉ SPÉCIAL	xviii
CHAPITRE 1 – LA PORTÉE DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	1
1. LES EMPLOYEURS VISÉS PAR LA LOI	1
A. Le système actuel	1
B. Le système proposé	1
2. TAILLE DE L'EFFECTIF	5
A. Le système actuel	5
B. Le système proposé	6
3. LES GROUPES DÉSIGNÉS EN VERTU DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	7
A. Le système actuel	7
B. Le système proposé	7
CHAPITRE 2 – APPLICATION DE L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	11
1. MESURES D'APPLICATION	11
A. Le système actuel	11
B. Le système proposé	11
2. DONNÉES SUR LA DISPONIBILITÉ	14
A. Le système actuel	14
B. Le système proposé	14
3. OBLIGATION DE CONSULTER	15
A. Le système actuel	15
B. Le système proposé	16
4. DISPONIBILITÉ DU PLAN	17
A. Le système actuel	17
B. Le système proposé	17
CHAPITRE 3 – LES EXIGENCES RELATIVES AUX RAPPORTS	19
1. LE SYSTÈME ACTUEL	19
2. LE SYSTÈME PROPOSÉ	21
A. La nature des rapports des employeurs	21
B. Harmonisation des rapports des employeurs	23
C. Les mesures qualitatives	24
CHAPITRE 4 – EXÉCUTION DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI	27
1. LE SYSTÈME ACTUEL	27
2. LE SYSTÈME PROPOSÉ	27
A. Mécanisme d'exécution de la loi	27
B. Méthodes de contrôle de l'application de la loi	31
C. Sanctions	31





**LE COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE  
LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI**

a l'honneur de présenter son

**DEUXIÈME RAPPORT**

Conformément à l'Ordre de renvoi de la Chambre des communes en date du mercredi 30 octobre 1991, votre Comité a procédé à l'examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Chapitre 23 (2<sup>e</sup> suppl.), Lois révisées du Canada, 1985, et a convenu de présenter le rapport suivant :



# LE COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

a l'honneur de présenter son

## PREMIER RAPPORT

Conformément à son Ordre de renvoi du mercredi 30 octobre 1991, votre Comité a procédé à l'examen complet des dispositions et de l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, Chapitre 23 (2<sup>e</sup> suppl.), Lois révisées du Canada, 1985.

L'Ordre de renvoi du Comité stipule qu'il doit présenter son rapport au plus tard le vendredi 1<sup>er</sup> mai 1992. Étant donné la masse de témoignages, la complexité des questions à l'étude et l'ampleur de son mandat, le Comité n'est pas actuellement en mesure de déposer ledit rapport et recommander donc que son mandat soit prorogé jusqu'au 15 mai 1992.

Un exemplaire des *Procès-verbaux et témoignages* du Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi (*Fascicules nos 1 à 18 incluant le présent rapport*) est déposé.

Respectueusement soumis,

*Le président,*  
Alan Redway, c.r., c.p., député



*Extrait des Procès-verbaux de la Chambre des communes du mercredi 5 février 1992 :*

M. Cooper, du Comité permanent de la gestion de la Chambre, présente le vingt et unième rapport de ce Comité, dont voici le texte :

Votre Comité recommande le changement suivant dans la liste des membres :

*Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*

Nunziata pour Tobin

*(Les Procès-verbaux et témoignages joints à ce rapport sont enregistrés à titre d'Appendice n° 61 aux Journaux).*

*ATTESTÉ*

*Le Greffier de la Chambre des communes*  
ROBERT MARLEAU

## Ordres de renvois

*Extrait des Procès-verbaux de la Chambre des communes du mercredi 30 octobre 1991 :*

Du consentement unanime, il est ordonné,—Que, conformément à l'article 13(1) de la Loi sur l'équité en matière d'emploi, Chapitre 23 (2<sup>e</sup> suppl.), Lois révisées du Canada, 1985, un comité spécial de la Chambre soit chargé de faire un examen complet des dispositions et de l'application de cette loi et de remettre son rapport à la Chambre au plus tard le vendredi 1<sup>er</sup> mai 1992;

Que ledit Comité spécial soit constitué au plus tard cinq jours de séance après l'adoption de la présente motion et soit composé de huit membres;

Que tout changement dans la liste des membres du Comité s'applique immédiatement après que le député qui agit comme whip en chef de tout parti reconnu en a déposé avis sous sa signature auprès du greffier du Comité; et

Que ledit Comité spécial soit investi des pouvoirs conférés aux comités permanents à l'article 108(1) du Règlement.

*Extrait des Procès-verbaux de la Chambre des communes du mercredi 6 novembre 1991 :*

M. Cooper, du Comité permanent de la gestion de la Chambre, dépose le seizième rapport de ce Comité, dont voici le texte :

Votre Comité recommande que les huit députés dont les noms suivent fassent partie du Comité spécial qui a été nommé afin d'examiner les dispositions et l'application de la Loi sur l'équité en matière d'emploi tel que créé le 30 octobre 1991 :

### Membres

Attewell	Langlois
Bertrand	Redway
Clancy	Skelly (Comox—Alberni)
Halliday	Tobin—(8)

Un exemplaire des *Procès-verbaux et témoignages pertinents* (Fascicule n<sup>o</sup> 16 qui comprend le présent rapport) est déposé.

(Les *Procès-verbaux* et les *témoignages* joints à ce rapport sont enregistrés à titre d'*Appendice* n<sup>o</sup> 38 aux *Journaux*).





## REMERCIEMENTS

Depuis sa création, en octobre 1991, le Comité spécial chargé de l'examen de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* a bénéficié de la coopération et de l'appui de nombreux Canadiens; nous désirons remercier chacun d'entre eux de leur contribution particulière.

Nous sommes profondément reconnaissants envers les nombreux témoins qui ont comparu, envers ceux qui ont présenté des mémoires ainsi que ceux qui ont suivi nos délibérations avec attention et nous ont fait parvenir leurs observations.

La tâche du Comité a été grandement facilitée grâce au dévouement et au travail acharné de son personnel : le greffier du Comité, Monique Hamilton, ainsi que son collègue, Luc Fortin, qui ont organisé les audiences et veillé à ce que le Comité atteigne ses objectifs dans des délais raisonnables; et les autres employés de la Direction des comités pour leur soutien administratif, Gilberte Bond, Lynne Chrétien, Micheline Dugas et Nathalie Labelle.

Le Comité remercie également les nombreux employés de la Chambre qui lui ont fourni services et appui, en particulier le personnel des services de traduction et d'interprétation. Il convient aussi de remercier les interprètes gestuels qui étaient présents à chacune des audiences publiques.

La rédaction du présent rapport a demandé de nombreuses heures de travail de la part de l'équipe des attachés à la recherche qui a analysé et résumé la somme des témoignages reçus. Le Comité remercie les trois membres de cette équipe, June Dewetering, Nancy Holmes et William Young, du Service de recherche de la Bibliothèque du Parlement. Nous leur sommes très reconnaissants de leurs efforts.

Le Comité désire remercier les adjoints et les attachés de recherche des bureaux des députés dont la contribution a souvent été considérable.

Enfin, le président désire exprimer sa gratitude à ses collègues du Comité pour leur persévérance pendant les longues heures d'audience et les délibérations qui ont suivi, et pour leurs efforts en vue d'améliorer le sort des groupes désignés dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.



---

## AUTRES DÉPUTÉS QUI ONT SIÉGÉ SUR LE COMITÉ

Ron Fisher  
(Saskatoon—Dundurn)

Dan Heap  
(Trinity—Spadina)

Fernand Jourdenais  
(La Prairie)

Joy Langan  
(Mission—Coquitlam)

Shirley Mahieu  
(Saint-Laurent—Cartierville)

Brian Tobin  
(Humber—Sainte-Barbe—Baie Verte)

Walter Van De Walle  
(Saint-Albert)

Tom Wappel  
(Scarborough—Ovest)

Warren Allmand  
(Notre-Dame-de-Grâce)

Jack Iyerak Anawak  
(Nunatsiag)

Iain Angus  
(Thunder Bay—Atikokan)

David Bjornson  
(Selkirk—Red River)

Dawn Black  
(New Westminster—Burnaby)

Harry Chadwick  
(Bramalea—Gore—Malton)

Suzanne Duplessis  
(Louis-Hébert)

Marc Ferland  
(Portneuf)

Sheila Finestone  
(Mont-Royal)



SPECIAL COMMITTEE ON THE REVIEW OF THE  
EMPLOYMENT EQUITY ACT

*Chairperson:* Alan Redway

*Vice-Chairmen:*

Gabrielle Bertrand

Mary Clancy

Members

Bruce Halliday

Fernand Jourdenais

Charles A. Langlois

John Nunziata

Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

Monique Hamilton

Luc Fortin

*Clerks of the Committee*

*From the Library of Parliament:*

June Dewetering

Nancy Holmes

William Young

*Research Officers*

*Membership Changes*

In accordance with the Order adopted by the House of  
Commons on October 30, 1991:

*On Wednesday, April 8, 1992:*

Charles A. Langlois for Marc Ferland;

Iain Angus for Robert Skelly;

Joy Langan for Iain Angus.

*On Thursday, April 9, 1992:*

Dan Heap for Joy Langan.

*On Tuesday, April 28, 1992:*

Robert Skelly for Dan Heap.

*On Wednesday, April 29, 1992:*

Fernand Jourdenais for Bill Attewell.

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN DE LA  
LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

*Président:* Alan Redway

*Vice-présidentes:*

Gabrielle Bertrand

Mary Clancy

Membres

Bruce Halliday

Fernand Jourdenais

Charles A. Langlois

John Nunziata

Robert Skelly—(8)

(Quorum 5)

*Les greffiers du Comité*

Monique Hamilton

Luc Fortin

*De la Bibliothèque du Parlement:*

June Dewetering

Nancy Holmes

William Young

*Attachés de recherche*

*Changements à la liste des membres*

Conformément à l'Ordre adopté par la Chambre des communes  
le 30 octobre 1991:

*Le mercredi 8 avril 1992:*

Charles A. Langlois pour Marc Ferland;

Iain Angus pour Robert Skelly;

Joy Langan pour Iain Angus.

*Le jeudi 9 avril 1992:*

Dan Heap pour Joy Langan.

*Le mardi 28 avril 1992:*

Robert Skelly pour Dan Heap.

*Le mercredi 29 avril 1992:*

Fernand Jourdenais pour Bill Attewell.

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre  
des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Edition,  
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada KIA 0S9

Published under authority of the Speaker of the  
House of Commons by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,  
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada KIA 0S9







# UNE QUESTION D'ÉQUITÉ

RAPPORT DU COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN  
DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

HON. ALAN REDWAY, c.r., c.p., député  
président

Mai 1992



Mai 1992

HON. ALAN REDWAY, c.r., c.p., député  
président

RAPPORT DU COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'EXAMEN  
DE LA LOI SUR L'ÉQUITÉ EN MATIÈRE D'EMPLOI

# UNE QUESTION D'ÉQUITÉ

Chambre des communes  
Canada





CA1  
XC2  
-1991  
F52

Government  
Publication



CANADA

## INDEX

SPECIAL COMMITTEE ON THE

# Review of the Employment Equity Act

HOUSE OF COMMONS



---

Issues 1-18 • 1991-1992 • 3rd Session • 34th Parliament

---

Published under authority of the Speaker of the House of Commons  
by the Queen's Printer for Canada.

Available from Canada Communication Group — Publishing,  
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des  
communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.

En vente: Groupe Communication Canada — Édition,  
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

## GUIDE TO THE USER

---

This index is subject-based and extensively cross-referenced. Each issue is recorded by date; a list of dates may be found on the following page.

The index provides general subject analysis as well as subject breakdown under the names of Members of Parliament indicating those matters discussed by them. The numbers immediately following the entries refer to the appropriate pages indexed. The index also provides lists.

All subject entries in the index are arranged alphabetically, matters pertaining to legislation are arranged chronologically.

A typical entry may consist of a main heading followed by one or more sub-headings.

**Income tax**

Farmers

Capital gains

Cross-references to a first sub-heading are denoted by a long dash.

**Capital gains** *see* Income tax—Farmers

The most common abbreviations which could be found in the index are as follows:

1r, 2r, 3r, = first, second, third reading    A = Appendix    amdt. = amendment    Chap = Chapter  
g.r. = government response    M. = Motion    o.q. = oral question    qu. = question on the  
*Order Paper*    R.A. = Royal Assent    r.o. = return ordered    S.C. = Statutes of Canada  
S.O. = Standing Order

Political affiliations:

BQ	Bloc Québécois
Ind	Independent
Ind Cons	Independent Conservative
L	Liberal
NDP	New Democratic Party
PC	Progressive Conservative
Ref	Reform Party of Canada

---

**For further information contact the  
Index and Reference Service — (613) 992-8976  
FAX (613) 992-9417**

---





# INDEX

## HOUSE OF COMMONS SPECIAL COMMITTEE

THIRD SESSION—THIRTY-FOURTH PARLIAMENT

---

### DATES AND ISSUES

#### —1991—

November: 21st, 25th, 1.

December: 5th, 11th, 2.

#### —1992—

February: 3rd, 3; 5th, 4; 10th, 5; 12th, 6; 17th, 7; 19th, 8; 24th, 9; 26th, 10.

March: 9th, 11; 11th, 12; 16th, 13; 18th, 14; 23rd, 15; 25th, 16.

April: 2nd, 17; 8th, 9th, 28th, 29th, 18.

May: 7th, 18.





- Abella Commission** *see* Employment equity; Employment Equity Act—Enforcement
- Aboriginal people**  
 Aboriginal Workforce Participation Initiative, objectives, role, 8:10; 9:29  
 Defining, 1:21  
 Disabled, recognizing, 11:15; 15:53-4  
 Economic conditions, 9:20; 15:23  
 Education, 9:24; 15:52  
*See also* Aboriginal people—Employment representation  
 Employers, opinion/attitudes, 11:5  
 Employment  
   Economic incentives, 9:21  
   Income tax, paying, effect, 7:9, 11  
 Employment representation, equity, 2:22-3; 3:9, 11, 23; 9:20; 15:24-5, 56-8  
   Awareness programs, 11:6-7, 11-2  
   Cultural background, cross-cultural education, relationship, 15:52-5, 57  
   Discrimination, complaints, 9:20, 23-7; 15:27  
   Education, training programs, 9:22; 11:8; 15:27, 29, 31  
   Employer awareness programs, 9:23, 26-7  
   Employment Equity Act, impact, 9:20; 15:29  
   Government incentives, Pathways to Success programs, 11:6, 17  
   Including with other designated groups, implications, 11:6  
   Legislation/self-government, relationship, 15:52-3  
   Management, professional occupations, 3:9  
   Other countries, comparison, 11:14-5  
   Pilot project, requesting, Manitoba, 9:22  
   Recruitment, 9:29-30, 56; 11:12-4; 15:29, 31  
     Employers' awareness, data banks, 15:27-30, 58-9  
     Francophones, comparison, 11:10  
     Job information, access, 15:27-8  
   Regional approach, 11:6  
   Self-identification, 9:30-1; 11:16-7  
   Treasury Board consultation, 8:17-8  
 Land claims, 7:30-1  
 Languages, preserving, 9:19  
 Métis, status, 14:26  
 Representation, changes, 2:25, 30-1  
 Statistical data, collecting, 6:6; 15:27  
   1991 census, participation, 6:8  
 Training programs, 2:29; 15:27  
 Unemployment, 9:20  
*See also* Banks; Canadian Broadcasting Corporation;  
   Construction industry; Crown corporations;  
   Employment equity; Government departments, boards, agencies and commissions; Indian Affairs and Northern Development Department; Manitoba Hydro—Northern development projects; Manitoba Telephone System;  
   Public Service; Royal Canadian Mounted Police;  
   Telecommunications industry; Unitel Communications;  
   Women
- Aboriginal Workforce Participation Initiative** *see* Aboriginal people
- ACCESS Program** *see* Public Service
- Access to information** *see* Employment equity—Labour unions
- Accessibility** *see* Workplace
- Affirmative action** *see* Employment equity; Public Service; Women
- Agbeko, Marianne** (Canadian Ethnocultural Council)  
 Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:15-6, 18
- Age discrimination** *see* United States—Employment equity
- Agenda and procedure subcommittee** *see* Procedure and Committee business
- Air Canada**  
 Employment equity plans, record, progress, 10:34; 14:15  
 Women representation, positions, hiring, promoting, 10:17; 14:6
- Allmand, Hon. Warren** (L—Notre-Dame-de-Grâce)  
 Committee, M. (Robert Skelly), 1:6  
 Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 1:22  
 Procedure and Committee business  
   Agenda and procedure subcommittee, 1:7  
   Budget, 1:14  
   Chairman, M. (Halliday), 1:6  
   Meetings, 1:16, 18-9  
   Organization meeting, 1:6-12, 14-9  
   Printing, 1:8-9  
     M. (Halliday), 1:9  
   Questioning of witnesses, 1:10-1  
   Quorum, M., 1:7  
   Travel, 1:14  
   Witnesses, 1:11-2, 14-5
- American Telephone and Telegraph Company** *see* United States
- Anawak, Jack Iyerak** (L—Nunatsiak)  
 Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:18, 27  
 References, *in camera* meetings, 12:3
- Angus, Iain** (NDP—Thunder Bay—Atikokan)  
 References, *in camera* meetings, 18:77
- Appendices**  
 Canadian Alliance for Visible Minorities, brief, 11A:1-9
- Apprenticeship programs** *see* Employment equity
- Assembly of First Nations** *see* Organizations appearing
- Assembly of Manitoba Chiefs**  
 Representation, 9:19  
*See also* Organizations appearing
- AT&T** *see* American Telephone and Telegraph Company
- Attewell, Bill** (PC—Markham—Whitchurch—Stouffville)  
 Committee, M. (Robert Skelly), amdt., 1:6  
 Employers, 3:32-3  
 Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 3:19, 22, 32-5  
 Employment equity programs, 3:19  
 Procedure and Committee business  
   Organization meeting, 1:6, 8, 11  
   Questioning of witnesses, 1:11  
 References, *in camera* meetings, 2:3-4; 3:3; 12:3; 18:77

- Aubin, Claude** (Committee for the Advancement of Native Employment)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:56-7
- Ball, Jo-Ann** (Canadian Manufacturers' Association)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:39-41, 44-6, 49-51
- Bank of Nova Scotia**  
Women, representation, salary quartile, 10:17-8
- Banks**  
Aboriginal people  
Employment preparation program, 2:17  
Representation, 7:9  
Designated groups, self-identification, 7:9  
Employment equity, representation, 7:4-5, 9; 13:38-9  
Costs, 7:13  
Progress, 7:13-4  
Reporting, administration, 3:32, 34  
Targets, 7:12  
Visible minorities, representation, programs, 3:21-2; 5:5  
Women, management/clerical, 4:28; 5:5; 10:24
- Barde, Barbara** (Toronto Women in Film and Television)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 8:26-8, 30-6
- Bassaletti-Araneda, Teresa** (National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:25, 27-34
- B.C. Coalition of People with Disabilities** *see* Organizations appearing
- Beachell, Laurie** (Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 8:38-47
- Beatty, Harry** (Disabled People for Employment Equity)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 9:35-8, 43-5
- Bélanger, Sarah** (Canadian Advisory Council of the Status of Women)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 14:28
- Béliard, Ronald** (Centre for Research-Action on Race Relations)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 16:49, 54, 58-9, 61, 63-8
- Bélisle, Fernand** (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:10-1
- Bell Canada**  
Employees, challenging Canadian Human Rights Commission, 10:39
- Benjamin, Akua** (Congress of Black Women of Canada; National Action Committee on the Status of Women)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 10:5-11, 13-6, 19-25
- Bertrand, Gabrielle** (PC—Brome—Missisquoi) (Vice-Chairman)  
Canadian Armed Forces, 17:15  
Committee, 1:16-7  
Communications and Electrical Workers of Canada, 16:45  
Crown corporations, 9:10-1  
Designated groups, 2:28; 6:29-30; 12:24  
Disabled persons, 6:14; 9:39, 41  
Employers, 3:28-9; 14:14, 25  
Employment barriers, 2:27-8  
Employment centres, 2:29  
Employment equity, 10:41; 14:14; 16:25  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 1:19, 33-5; 2:26-9, 34; 3:27-30; 4:13-5; 5:17; 6:14-5, 24-5, 29-30; 7:10-1, 20-1; 9:10-1, 39, 41; 10:41; 11:15-6, 45-6, 54-6; 12:24-5; 14:13-4, 25-6, 28-9; 15:8-9, 37-8; 16:9-11, 23, 25-6, 45, 54-6; 17:15-7  
Employment Equity Data Program, 6:15  
Government departments, 11:45-6  
Judges, 14:28-9  
Pay equity, 4:13  
Procedure and Committee business  
Committee, 1:15  
Meetings, 1:19; 2:34  
Organization meeting, 1:8, 11, 13, 15-9  
Questioning of witnesses, 1:11  
Submissions, M. (Robert Skelly), 1:13  
Vice-Chairman  
M., 1:35  
M. (Halliday), 1:13  
Witnesses, 1:11, 13  
Public Service, 6:24-5  
References  
Election as Vice-Chairman, 1:13-4  
*In camera* meetings, 2:3-4; 3:3; 4:3; 6:3-4; 12:3; 14:3; 17:3; 18:77-9  
Taking Chair, 10:3  
Royal Canadian Mounted Police, 15:8-9; 17:15  
United States, 16:9  
Visible minorities, 6:14; 16:10, 54-5  
Women, 3:29-30; 15:37-8; 16:23, 26
- Bjornson, David** (PC—Selkirk—Red River)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 9:32
- Black, Dawn** (NDP—New Westminster—Burnaby)  
Aboriginal people, 2:25  
Employment equity, 2:25-6  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 2:24-6
- Black, William W.** (University of Ottawa)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 5:19-32
- Blacks** *see* Women—Visible minorities

**Blackstaffe, Patricia** (Communications and Electrical Workers of Canada)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 16:32-48

**Boucher, Shirley** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 10:26-7, 33-4, 36-7, 39, 41

**Boxhill, Wally** (Statistics Canada)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 6:14

**Braithwaite, Shirley** (Canadian Ethnocultural Council)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:16, 18

**Briefs** *see* Appendices

**Broadcasting Act** *see* Broadcasting industry; Film and television industry—Women

**Broadcasting industry**

Employment equity

Broadcasting Act addressing, 13:6, 12

Canadian Radio-Television and Telecommunications

Commission regulating, licensing condition, 13:6-11, 13

Employees, numbers affected, 13:7, 10

Initiatives, 13:5

Jurisdiction, 13:12

Policy, developing, 13:5-6

Targets, plans, 13:11

Regulations, CRTC jurisdiction, role, 13:4-5, 8

**Brown, David C. G.** (Treasury Board)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 8:16-21, 23-4

**Canada Employment Centres** *see* Designated persons—Recruiting

**Canadian Advisory Council of the Status of Women**

Mandate, position, 14:17, 23

*See also* Organizations appearing

**Canadian Alliance for Visible Minorities**

Representation, 11:46

*See also* Appendices; Organizations appearing

**Canadian Armed Forces**

Employment equity, 4:22-3; 17:17

Recruiting, 17:17

Employment Equity Act application, 5:7; 8:23-4; 17:15

**Canadian Bankers Association** *see* Organizations appearing

**Canadian Broadcasting Corporation**

Aboriginal people, employment representation, complaints, 9:25

Disabled, representation, practices, complaints, 9:37-8, 43-4

Employment equity, 4:20-1; 10:34

Canadian Human Rights Commission challenge, 13:9-10

Temporary, contract employees, including, 9:10

Women

Employment barriers, 8:29, 31

**Canadian Broadcasting Corporation—Cont.**

Women—Cont.

Representation, 10:17-8

Salary quartile representation, 10:18

Training programs, 9:16-7

*See also* Organizations appearing

**Canadian Chamber of Commerce**

Representation, 12:19

*See also* Disabled persons—Employment; Organizations appearing

**Canadian Construction Association** *see* Organizations appearing

**Canadian Council on Rehabilitation and Work**

Representation, mandate, 11:18, 30-1

*See also* Organizations appearing

**Canadian Ethnocultural Council**

Representation, 13:14

*See also* Organizations appearing

**Canadian Human Rights Act** *see* Employment Equity Act; Pay equity—Human rights

**Canadian Human Rights Commission**

Employment equity plan, 4:25, 30

*See also* Bell Canada—Employees; Canadian Broadcasting Corporation—Employment equity; Employers—Reports; Employment and Immigration Department—Employment Equity Branch; Employment equity; Employment Equity Act; Government departments, boards, agencies and commissions—Employment equity; Organizations appearing; Royal Canadian Mounted Police—Employment equity programs

**Canadian Labour Congress**

Employees, employment equity laws governing, 7:32-3

*See also* Organizations appearing

**Canadian Manufacturers' Association**

Representation, 15:40

*See also* Organizations appearing

**Canadian National**

Employment equity, 14:6

Employee consultation process, 9:13-4

*See also* Organizations appearing

**Canadian Paraplegic Association**

Representation, role, 13:44

*See also* Organizations appearing

**Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission**

Employment equity representation, 13:8-9

Action, resources, 13:6, 9

Policy, developing, 13:12-3

*See also* Broadcasting industry—Employment equity—Regulation; Film and television industry—Women; Organizations appearing

**Canadian Security Intelligence Service**

Employment Equity Act application, 8:23-4



- Carboneau, Claudette** (Confédération des Syndicats Nationaux)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 14:37-43, 46-51
- Carigan, Neil** (Employment and Immigration Department)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 3:31-2, 39, 47
- CCL Industries Inc.**  
Relocation, Employment Equity Act impact, 15:50
- Census, 1991**  
Data collection, 6:12-3  
Participation, difficulties, 6:8-9  
*See also* Aboriginal people—Statistical data; Employment equity—Statistics
- Centre for Research-Action on Race Relations**  
Mandate, membership, 16:49  
*See also* Organizations appearing
- Ceriko, John** (Canadian Construction Association)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:13
- Cheeseman, Linda** (Canadian Chamber of Commerce)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:22-3, 25-7
- Child care** *see* Employment equity programs
- Civil Rights Act** *see* United States—Employment equity
- Clancy, Mary** (L—Halifax) (Vice-Chairman)  
Aboriginal people, 6:8; 15:29  
Broadcasting industry, 13:12  
Designated groups, 3:34-5  
Disabled persons, 13:47  
Employers, 1:32; 3:34  
Employment equity, 3:46; 7:24, 26-7; 10:29-31; 13:11, 19-20, 37-8; 15:43-5  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 1:31-3; 3:20-3, 34-5, 46; 4:10-2, 31-2; 6:8-9, 12, 15-6, 21-2 7:5-7, 24-7; 10:8-9, 21-2, 29-31, 40, 42; 13:11-2, 19-20, 31, 37-8, 46-7, 56; 15:9-13, 18, 21, 29, 36-7, 43-5, 50-1; 17:22  
Employment Equity Data Program, 6:9  
Federal Contractors Program, 1:33; 3:22-3; 15:50  
Immigrants, 13:31  
Labour unions, 7:24-5  
National Parks, 4:31-2  
Procedure and Committee business  
    Budget, 4:35  
    M., 4:36  
    Business meeting, 4:35-6; 7:35-6  
    Travel, 4:36  
Public Service, 6:16, 21  
References  
    Election as Vice-Chairman, 1:35  
    *In camera* meetings, 2:3-4; 3:3; 4:3; 6:3-4; 17:3; 18:77, 79  
    Royal Canadian Mounted Police, 15:9-12  
    Statistics Canada, 6:15-6  
    Visible minorities, 3:21  
    Women, 3:20-1; 10:8-9, 21
- Clark, Ian D.** (Treasury Board)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 8:4-16, 18-20, 22-6
- Clarke, Marnie** (Employment and Immigration Department)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 2:13-4, 22-3, 31-2; 3:4-48; 17:21-4
- Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped** *see* Organizations appearing
- Committee**  
Mandate, 1:16-7  
Membership  
    Designated groups, 14:33  
    Women, 8:31-2  
Name, M. (Robert Skelly), 1:6-7, as amended, agreed to, 4  
    Amdt. (Attewell), 1:6-7, agreed to, 4  
*See also* Procedure and Committee business
- Committee for the Advancement of Native Employment** *see* Indian Affairs and Northern Development Department; Organizations appearing
- Committees, Parliamentary** *see* Employment Equity Act—Review
- Communications and Electrical Workers of Canada**  
Employment equity, visible minorities, disabled representation, 16:40, 42-3, 45  
Establishment, 16:45  
Representation, 16:32  
*See also* Organizations appearing
- Confédération des Syndicats Nationaux**  
Representation, employment equity initiatives, Employment Equity Act application, 14:37-8, 48-9  
*See also* Organizations appearing
- Congress of Black Women of Canada**  
Establishment, role, representation, 10:4, 10  
*See also* Organizations appearing
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail**  
Representation, role, 15:32-3  
*See also* Organizations appearing
- Construction industry**  
Aboriginal people, representation, 12:15, 18  
Federal Contractors Program, application, 12:14  
Regulations, provincial, 12:14  
Women, representation, recruitment, training programs, 12:15-8
- Contract/freelance work** *see* Film and television industry—Women
- Corporate Equal Opportunity Group**  
Mandate, 7:15  
Members, 7:15
- Courts** *see* Disabled persons—Defining; Employment Equity Act—Canadian Human Rights Commission
- Crown corporations**  
Aboriginal people  
Employment representation, 9:27

**Crown corporations—Cont.**

Aboriginal people—Cont.

Hiring rates, 9:5

Disabled persons, hiring rates, 9:5

Employment equity, 9:12-3

Designated groups

Promotions, 9:14-5

Self-identification, 9:17

Hiring tests, 9:10-1

Progress, 9:9

Promoting, funding, 9:8

Results, 9:4-5

Senior management, 9:14-5

Surveying, 9:18

Visible minorities, hiring rates, 9:5

Women, hiring rates, 9:5

*See also* Employment Equity Act—Application**Cultural background** *see* Aboriginal people—Employment**Darling, Allan J.** (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:13

**De Laurentiis, Joanne** (Canadian Bankers Association)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 7:11, 14

**Designated groups**

Accommodating, employment practices, 13:17-8

Conditions, correcting, 1:20

Consultation services, 3:5

Data

Availability, 5:10

Collecting, 6:13

Defining, 1:21; 4:8, 23; 5:9; 12:30; 14:30, 34; 15:43

Employer-identification, 9:7-8; 12:23, 28-9; 15:43

Self-identification, 2:24; 3:13; 4:24; 6:26; 7:10; 9:8, 31; 10:27; 11:7, 10-1, 16; 12:30; 14:45-6

Education, training, 5:15-7; 13:18

Employment termination, reporting details, 13:16

Historic disadvantage, compensating, 11:36-7

Immigrants, including, 13:33-4

Labelling, discrimination, 11:5, 15-6; 15:43

Labour force, access, opportunities, 2:5-6

Level of representation, statistics, 1:24; 8:9

Most disadvantaged, 14:36

Multiple disadvantaged, double counting, special treatment, 8:40; 9:28, 33; 10:10; 11:39-40, 47; 12:10; 13:33-4; 14:26, 35; 15:30-1; 16:40-1; 17:22-3

Older workers, including, 2:28; 3:41, 46; 4:9-10, 23; 6:29-30; 7:8; 12:24

Opportunities, contacts, 10:12

Organizational culture, 10:11-2

Percentage of workforce, 2:13; 12:11

Qualifications, 3:34-5

Qualified, employers/education and institutions/designated group associations, co-ordination, 9:6

Recruiting, 15:41

Canada Employment Centres, 9:8; 10:37

Job information, pooling, establishing, 2:23-4; 9:50; 10:37; 16:62-3; 17:21-2

**Designated groups—Cont.**

Sexual orientation, including, 14:34-5

Training programs, 2:29-30; 3:34-5; 5:5; 9:49; 10:38; 11:26; 17:6

Employers, incentives, funding, 9:49

Treatment, 11:7

Underutilization, economic costs, 5:4

Workers, availability, 16:22, 25

*See also* Aboriginal people; Banks; Committee—Membership; Crown corporations—Employment equity; Disabled people; Employment equity—Guidelines; Employment equity programs—Developing; Employers; Government contracts; Public Service; Visible minorities; Women**DeVries, John** (Canadian Construction Association)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:14-6

**Diaz-Reddin, Patricia** (National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:25-7, 31-4

**Disability pension** *see* Disabled persons—Employment representation**Disabled People for Employment Equity**

Representation, 9:32

*See also* Organizations appearing**Disabled persons**

Accommodating, 8:39, 41-2, 45-7; 9:35-6; 12:9-10; 13:52; 16:42

Costs, 6:28; 8:41; 9:36; 10:20; 11:21, 23

Funding, tax incentives, 8:41, 45; 9:36; 11:23-4, 30; 12:10; 16:17-8, 41-2

Technical Aid Loan Bank, 6:28

Definition, 1:21; 3:13-4, 41-3; 4:8, 23-5; 5:9; 6:6-7, 13-4; 7:5, 7-8; 9:7, 38-41; 10:27; 11:19; 12:7, 11-2; 13:45, 47-50; 14:30; 17:24-5

Court actions challenging, 3:13, 41-2; 4:25; 7:7; 8:38-9; 9:33

"Employment disadvantaged", 8:38; 9:17-8; 10:27

Self-identification, 13:47-8; 14:46

Employment representation, equity, 2:22; 3:9; 6:28; 8:37, 40; 9:32, 34-5; 11:22

Barriers, 9:37; 11:22, 29

Canadian Chamber of Commerce survey, 12:19

Complaints launched, results, 9:32, 41-3; 12:7

Costs, 13:46

Disability pensions, disincentives, 11:21, 23, 25; 12:12; 13:52

Education opportunities, 11:21, 23; 12:8

Employers role, responsibility, 11:22

Employment Equity Act addressing, 11:19-21

Germany, comparison, 8:43-4; 9:34, 36, 40-1; 11:32-3

Government incentives, proposing, 11:23, 25; 12:8

Legislation, other countries, comparison, 9:45

Mandating, 12:5-6

Opportunities, 8:19; 12:7

Progress, 11:24

Quotas, 12:10-1

Recruitment, 13:54-5

Self-identification, 8:37, 39, 45-6; 9:7, 17-8, 38-9; 12:8

Small/large businesses, 11:30-1

Systemic discrimination, 8:37; 11:20-1

Targets, quotas, 11:30-3

**Disabled persons—Cont.**

- Employment services agencies, 11:22-3, 26
- Health and Activity Limitation Survey, 6:7
- Public awareness, attitudes, education, 9:33; 11:22, 30; 11:22, 30; 12:11
- Social welfare/employment, 13:45-6, 50-2
- Socio-economic status, 8:37, 40; 9:33
- Special measures, abuse, 13:47-8
- Statistical data, collecting, 6:6; 12:8
- Technical aids, 1:23
  - Information pooling, 7:12-3
  - Regional consultants, developing, 9:49
- Training, placement programs, 2:29; 11:21-2, 24-6, 29; 13:45, 52-4, 56
  - Government programs, 13:45-6, 52-3, 55
  - Sheltered workshops, 11:27-8
- Workforce, employment termination/loss, 4:32-3; 6:22-3; 7:8; 8:40-2; 13:45, 50
- See also* Aboriginal people; Canadian Broadcasting Corporation; Communications and Electrical Workers of Canada; Crown corporations; Government departments, boards, agencies and commissions; Public Service; Royal Canadian Mounted Police; United States—Employment equity; Women

**Discrimination** *see* Designated groups—Labelling; Disabled persons—Employment; Employers—Systemic discrimination; Employment equity; Employment Equity Act; Employment equity—Systemic discrimination; Immigrants—Employment barriers; United Kingdom—Visible minorities; United States—Visible minorities; Women *passim*

**Duplessis, Suzanne** (PC—Louis-Hébert; Parliamentary Secretary to Minister for External Relations and Minister of State (Indian Affairs and Northern Development) from May 8, 1991 to May 7, 1993)

- Canadian Broadcasting Corporation, 13:9
- Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission, 13:9
- Disabled persons, 13:52
- Employment equity, 13:22
- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, 13:9-10, 21-2, 32-2, 41, 52, 54
- Public Service, 13:21
- Visible minorities, 13:33
- Women, 13:32

**Economic conditions** *see* Aboriginal people; Employment equity; Women—Employment equity

**Education** *see* Aboriginal people; Designated groups; Disabled persons—Employment representation; Employment equity; Immigrants—Employment barriers; Telecommunications industry; Visible minorities—Employment representation

**Employers**

- Accountability, 5:7; 10:7
- Attitudes, 11:4-5
- Consultation services, 3:4-5
- Defining, 1:22
- Designated groups, self-identification, encouraging, 3:13
- Employment and Immigration Department, consultation, 1:32

**Employers—Cont.**

- Employment Equity Act, implementation, costs, willingness to change, 1:34-5
- Hiring/promoting targets, 3:38
- Initiatives, 2:9
- Level of achievement, 2:8-9
- Monitoring, 8:38, 42-3; 9:6
- Plans
  - Employees, access, 1:37-8
  - Public, 14:14-5; 17:10-1
- Programs
  - Compliance, 3:37-8
  - Consultation, 12:7
  - Effective, requirements, 2:8; 10:27-8
  - Employee consultation, 14:41
  - Flexibility, 14:25, 42
  - Implementing, 2:9; 3:4-6; 14:42
  - Labour unions, role, 3:14-5
  - Numerical/quality goals, 2:9, 17
  - Success, 3:39
- Reporting requirements, 2:21; 3:5, 15, 28-9; 8:35; 9:9-10, 35; 12:23; 14:41; 15:16
  - Computerized reporting system, 3:5, 29, 34
  - Costs, 3:33
  - Data collecting, standardizing method, 7:23
  - Data, disclosure, 7:23; 14:42
  - Frequency, 3:14, 32, 34, 40; 12:23
  - Incentives, 3:40-1; 4:14
  - Non-compliance, sanctions, 3:35; 5:28; 11:35; 16:35
  - Off-shore businesses, consideration, impact, 3:33
  - On-site reviews, 3:31, 33
  - Process, administration, 1:25, 27; 3:5, 31-3
  - Qualitative, 16:22
  - Reducing with compliance, 13:44
  - Small/medium-sized businesses, 4:14
  - Stream-lining, 8:34; 9:49
  - Submission requirements, 16:22
  - See also* United States—Employment equity
- Reports
  - Assessment, 5:25-6
  - Available for purchase, 3:5
  - Canadian Human Rights Commission reviewing, actions, 1:26, 37
  - Function, 5:20
  - Jobs/salaries, breakdown by gender, visible minorities, etc., 1:34
  - Minister, consolidating, reporting to Parliament, 1:26; 3:5
  - Public/confidential documents, 1:26; 3:5-6, 12; 5:29-30; 8:35; 9:56; 10:13
  - Review, 3:39
  - Statistics, collecting, 12:23
  - Temporary employees, including, 9:10
- Responsibilities, 1:23-4, 36-7; 2:9; 3:6; 5:7; 9:35; 15:26, 48
  - Equity plans, goals, 1:24-5; 2:9-10; 7:23; 15:26
  - Goals, timetables, mandating, 5:8-9; 15:27
  - "Reasonable accommodation", 4:9
  - Standards, 1:38; 2:9
  - Training, 3:29; 15:26
- Systemic discrimination tests, 7:10
- Targets, 7:15
  - Formalized, success, relationship, 4:18-20



**Employers—Cont.**

Training programs, 9:51

**Employment** *see* Aboriginal people; Disabled persons—Social welfare

**Employment and Immigration Department**

Employment Equity Branch

Canadian Human Rights Commission, relationship, 4:16-7

Employees, budget, 3:47

Employment equity, representation, breakdown, numbers, 3:27, 39; 16:56

Minister *see* Employers—Reports; Employment Equity Act—Definitions

*See also* Employers; Employment Equity Act; Federal Contractors Program; Organizations appearing; Public Service—Employment Equity Act

**Employment barriers**

Eliminating, 1:23; 10:5

Process, standardizing, 10:6

Older workers, 2:27-8

*See also* Immigrants; Women

**Employment centres**

Role, 2:29

**Employment equity**

Abella Commission report recommendations, 13:38

Aboriginal people

Opinion, 11:5

*See also* Employment equity—Guidelines

Access, 11:9

Affirmative action, 13:38

*See also* Employment equity—Equilibrium

Apprenticeship programs, 14:12

Canadian Human Rights Commission role, 2:25-6; 7:26

Competition, factor, 15:40, 48-50; 17:5

Cost, 3:48; 10:25; 15:22, 41

Defining, 1:20; 14:38

Discrimination, 11:7-8

Attitudes, practices, changing, legislation, influence, 15:43-4

Economic conditions, factor, 3:24-5; 9:11-2; 14:5, 39, 41; 15:41-2, 47; 16:50, 59-61, 65-6

Economic costs, benefits, 5:12-4, 28-9; 13:22-3, 38-40; 17:5, 14

Education, employer sponsorship training, 9:48

Education/skills, demand, recognition, 9:46-7

Entry level, recruitment, 16:61-2

Equilibrium/affirmative action, 5:31-2

Federal/provincial jurisdiction, 13:22

Government initiatives, role, 2:6, 8, 26; 3:4-5, 7-8; 13:39

Guidelines, developing, consultation

Aboriginal people, 15:53

Designated groups, 10:7, 12; 14:43-4

Employers/employees/labour unions, 7:17, 19, 31-2; 15:17-8; 16:22-4, 27, 30, 39; 17:11, 18

Human rights, relationship, 3:44-6

Information campaign, 9:49; 10:41

Labour unions

Access to information, 16:34

Bargaining process, including, 7:33; 9:57-8; 10:36; 14:9, 16-7, 30, 40-1, 47-8; 15:19-20; 16:26-8, 30, 33-4, 36, 46-7, 53, 57-8

**Employment equity—Cont.**

Labour unions—Cont.

Data, 7:24

Negotiating, Quebec, 16:30-1

Role, impact, 8:28, 32; 9:8; 10:7; 14:40; 15:41, 44-8; 16:38-40, 45, 53, 58, 62; 17:5, 11

*See also* Employment equity—Guidelines—Seniority provisions

Leaves of absence, policy, 13:18-20

Legislation

Consolidating, application, 11:36

Drafting, tabling, 17:19-20

Federal/provincial, consistency, 15:43; 16:28-30

Ontario, 9:33

Quebec, 14:49-50; 16:28-9, 66

United States, comparison, 16:7

Pay equity, relationship, 14:28; 16:35

Plans, goals, and timetables, 2:24-5; 4:29; 5:8-9, 13-4; 7:11-2, 16; 9:5-6, 8, 22; 10:6-7, 13, 19-20, 31-2; 11:37; 14:6; 15:41-2, 47; 16:22, 24-5, 35; 17:9-10, 25

Policy, 11:35

National standards, 14:16

Programs, other countries, 3:23-4, 43-4; 5:29

United States, comparison, 9:13

Principles, 1:20-1; 2:12; 13:34-5; 17:6-9

Progress, 2:16-7, 21-2, 29; 3:10; 4:28; 9:9; 10:26; 11:34; 14:7; 15:48-9

Goals, 3:24; 4:18

Maintaining, 7:33-4; 10:29

Measuring, 10:34-5

Other countries, comparison, 8:43; 11:40; 16:65

Promoting

Commission, establishing, 11:51-2, 58

Fund, establishing, 16:53

Public attention, action, 3:9-10

Public awareness programs, impact, 15:36, 43

Public education, 9:8, 49-51; 10:28, 31, 41-2; 11:18; 12:20, 31; 13:11, 18; 14:6; 17:6

University students, 12:31-2

Public opinion, attitude, 2:5, 7, 14; 5:30-1; 8:43-4; 10:29-30, 35-6, 42; 11:4-5; 12:6

Qualitative/quantitative, 15:42

Quotas, 8:43; 11:26-7, 40; 12:11, 30-1; 13:36-8, 44; 14:23-4, 33; 15:42; 17:25

Racial harassment, 10:25

Recruitment, standards, 16:35

Regional differences, implications, 17:18-9

Seniority provisions, 7:24, 27; 14:7-10, 12-4, 22, 24, 29, 31, 40, 50-1; 15:19-21, 45; 16:36-9, 46-8, 53, 57

Labour unions position, 7:27, 29; 16:36-9

Quebec, 16:30

Sexual harassment, 10:22, 25, 31

Statistics, collecting, 3:8, 12; 9:34; 10:27

Annual reports, 10:35; 13:16

Census, use, application, 10:12, 27; 11:43-4

Methods, standardizing, 8:37; 13:16; 15:16

Qualitative measures, 3:11, 31; 7:12; 9:19

Quantitative indicator, 3:8-9, 31

Statistics Canada, 11:42

Systemic discrimination, 10:30; 14:38; 16:25-6

**Employment equity—Cont.**

Training programs, 16:22

*See also* Employment equity—Education

**Employment Equity Act**

Administration, 2:11; 5:20; 15:40; 16:23

Alternatives, 13:42-3

Amending, timeframe, 2:32

Amendments, proposals, 4:27-8; 5:32

Application: 11:20, 36; 14:21

Employers with over 100 employees, 1:22; 3:14, 26; 7:19-20; 8:27, 34; 12:21, 26; 15:40; 17:15-6

Reducing, 2:28; 3:27; 4:14; 5:8, 22; 5:31; 7:23, 30, 32; 9:21; 11:54-6; 12:5, 8, 12-3; 13:14-5, 24-5, 54; 14:39, 46, 49-50; 15:15-6, 26, 28-9, 33-4, 52; 16:51-2, 59, 65-6

Employers/employees, numbers, 1:22; 14

Federally regulated agencies, government departments, 1:22, 31; 3:14, 26-7, 40; 4:8, 22; 5:7; 7:19; 9:21, 34; 10:7; 11:9; 12:8-9, 28; 13:15, 21; 14:6-7, 30, 39, 47; 15:16, 25-6, 52; 16:21, 32, 51

*See also* Public Service

Canadian Human Rights Act relationship, 3:44-5; 4:11-2, 15-6; 5:15; 7:16-7

Canadian Human Rights Commission monitoring/enforcing, 4:6-8, 10-3, 15-6, 27; 5:10-1, 30; 7:5, 17-9, 24, 27-8; 8:35; 9:7, 44-5, 54; 10:9, 21, 26, 36, 38-9; 11:14, 35, 37; 12:9, 24-8; 13:17; 14:27, 43; 15:18, 36; 16:34, 52, 55-6

Complaints, 4:7

Court cases, 4:15

Reviews, investigations, 4:6-7, 18-21; 9:7

Role, authority, 4:17; 9:7

Crown corporations, position, 9:4

**Definitions**

"Consultation", 1:23

"Minister", 1:22

"Prescribed", 1:22

Discriminatory nature, 13:35, 42

Employment and Immigration Department

enforcing/monitoring, 2:11-2; 5:26; 7:5, 7, 14, 16-9; 9:7-8, 11, 48, 54; 10:9, 21, 26, 36-9; 11:14; 12:24-5; 13:17; 14:43-5, 47; 15:18; 16:34, 52-3, 56; 17:13-4

Enforcement, compliance, 1:25, 33; 2:10-2, 16-9, 30; 3:4, 15, 18, 312-2, 36; 5:20, 23, 25, 28-9; 7:5-6, 16, 18; 8:27, 36; 9:6, 11, 21-2, 34, 48, 50; 10:8, 12-3; 11:6, 9-10, 37; 12:6, 9, 22, 25; 14:39, 41-2; 15:26, 36, 45; 16:21; 17:5, 8, 11

Auditing authority, 11:35

Audits, random, 8:28; 10:13

Commissioner, establishing, 11:37

Complaints, 9:48-9

Environmental legislation, comparison, 2:16-7

Incentives, 2:24, 30-1; 5:26-7; 7:10-1, 20-1; 8:19; 8:19; 10:41; 11:29; 15:53; 16:62-4

Independent agency, establishing, 2:11; 4:7-8, 10-1, 26-7; 5:9-11, 20, 23-4, 28, 30; 7:7, 14, 18-9, 28; 8:35, 39; 9:21, 34, 44-5, 48; 11:14; 12:9, 24-5; 13:16-7, 44; 14:27, 32-3; 15:23, 26, 36, 57

Abella Commission report recommendations, 7:18

Mandating, 10:4; 14:30, 38; 15:23-4

Monitoring, 7:5-6, 13, 15-7; 9:6-7; 10:9, 32-3, 39; 11:14; 12:21-2, 25; 14:43-4; 15:18, 23, 36-7, 45; 17:9, 11-2

**Employment Equity Act—Cont.**

Enforcement, compliance—Cont.

Non-compliance, sanctions, 1:26-7, 31-2; 2:11, 17, 30-1; 3:35-6; 4:17; 5:17-8, 27-8; 7:10-1, 21; 8:12, 14-5, 18; 9:22, 26, 31; 10:8, 19; 11:6, 26, 35; 12:25; 16:43, 45-6; 17:8, 20-1

Fines, 7:23, 30-1; 8:41, 44-6; 13:17

Licensing, restricting, 10:23, 32

Prosecutions, 3:36-7

On-site reviews, 2:11; 17:12-3

Process, 11:35; 17:13

Questionnaires, standardizing, 7:5-6

Standards, 5:28

Statistics, emphasis, 3:11

Historical background, 4:5-6; 17:4

Impact, 2:15-6; 3:9-10; 5:6-7; 13:40; 17:5

Implementation, 1:22-5, 38; 3:44; 5:17

Consultants, 15:41

Objectives, 1:20-1; 2:5, 24; 3:18, 25-6; 4:5, 11, 28; 5:19-20; 9:4; 13:35, 41-2; 17:4

Ontario proposed legislation, comparison, 1:34

Other countries, comparison, 7:20; 8:42

Pay equity legislation, relationship, 1:33-4; 16:44

Provisions and operations, comprehensive review,

Committee study, 1:19-39; 2:5-34; 3:4-48; 4:5-33; 5:4-33; 6:5-30; 7:4-35; 8:4-48; 9:4-60; 10:4-42; 11:4-58; 12:5-33; 13:4-57; 14:5-51; 15:5-59; 16:4-68; 17:4-26

*In camera* meetings, 18:77-80

Timeframe, reporting date, 2:32

*See also* Reports to House—Second

Review, 1:27; 2:15, 21

Five-year mandatory, 2:6, 18, 21; 3:28

Government consultation, reports, 2:13-5

Issues, 2:7

Parliamentary Committee, 2:18

Parliamentary review, 2:16

Sexual harassment provisions, including, 10:21-2

Success, 4:7

Suitability, 11:19

Targets, timetables, mandating, 3:37; 5:8-9, 17-8, 27; 8:37;

9:22; 11:39, 41; 13:18, 36; 14:21, 23; 15:52; 16:43; 17:10

Weakness, 11:35

*See also* Aboriginal people—Employment representation; Canadian Armed Forces; Canadian Security Intelligence Service; CCL Industries Inc.; Confédération des Syndicats Nationaux; Disabled persons—Employment representation; Employers; Government departments, boards, agencies and commissions; Labour unions; National Research Council; Pay equity; Public Service; Royal Canadian Mounted Police; Saskatchewan Wheat Pool

**Employment Equity Data Program**

Data collection, surveys, 6:9, 15

Role, 3:6-7; 6:5, 7

**Employment equity programs**

Child care, provisions, 10:5

Confidentiality, 10:13-4

Developing, designated groups, participating, 10:12-3

Federal/provincial, harmonization, 5:25

Information, making public, 4:26; 7:12-3

Language training, 10:5

**Employment equity programs—Cont.**

Monitoring, standardizing, 15:16-7

Objectives, 1:23

Provincial programs, 5:25

Ontario, 3:19-20

*See also* Public Service**Engineering** *see* Women—Non-traditional sector employment**Environment** *see* Employment Equity Act**Equal Employment Opportunity Commission** *see*

Organizations appearing; United States

**Family leave** *see* Women—Employment equity**Federal Contractors Program**

Administration, 3:17; 11:36

Application, 3:40; 5:8; 7:23

Expanding, 8:37; 16:21, 32, 51-2, 59, 65

Compliance, enforcement, 3:16-8, 23; 7:19; 9:21; 11:14, 36;

12:22; 15:26; 16:32-3

Compliance review, assessment, 1:29; 3:16

Incentives, 10:41

Non-compliance, sanctions, appeals, 1:30; 3:16-7, 22-3, 30

United States program, comparison, 3:23-4

Compliance officers, numbers, caseload, 3:46-7; 14:39

Contractors, employment equity requirements, 1:28-9; 3:15-6

Certified, numbers, 1:30; 3:16

Reports, 13:15

Workforce analysis, 2:23

Criteria, 13:15

Employment and Immigration Department

Consultation, 1:33

Jurisdiction, 3:18

Implementation, 1:28, 33; 2:7, 12; 15:50-1

Federal/provincial jurisdiction, 5:22

Legislation, 10:7

Monitoring, model, 2:31-2; 3:15

Monitoring system, 3:16; 15:50

Objectives, 2:6

Review, five-year, 2:6

*See also* Construction industry**Federally regulated agencies** *see* Employment equity Act—

Application; Government departments, boards, agencies and commissions

**Federally Regulated Employers—Transportation and Communications**

Employment equity progress, 10:33-4

Representation, 10:26, 31, 39-40

*See also* Organizations appearing**Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec** *see*

Organizations appearing

**Ferland, Marc** (PC—Portneuf)

Canadian Armed Forces, 17:17

Disabled persons, 17:24-5

Employment equity, 17:18-9, 25

Employment Equity Act, provisions and operations,

comprehensive review, Committee study, 17:17-9, 24-6

References, *in camera* meetings, 17:3

Royal Canadian Mounted Police, 17:17

**Film and television industry****Women**

Employment equity, representation, 8:26

Access, labour unions affecting, seniority clause, 8:28-9, 32-4; 14:7-8

Broadcasting Act, impact, 8:27-8

Freelance, contract work, including in regulations, 8:29, 32-3

Mandatory reporting, requesting, 8:26-7

Opportunities, CRTC monitoring, 8:27, 30-1, 36

Participation, barriers, 8:29-30; 9:16

Public funding, implications, 8:30

Portrayal, 8:26

Canadian Radio-television and Telecommunication

Commission monitoring, 8:27

Senior management positions, 8:33

Training programs, 8:29-30; 9:16

**Finestone, Sheila** (L—Mount Royal)

Aboriginal people, 11:11-2, 17

Designated groups, 11:10

Disabled persons, 11:24-6, 30

Employment equity, 11:42-4

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:10-2, 17, 24-7, 30, 42-6, 52-4

Public Service, 11:43-4

Visible minorities, 11:52, 54

**Fontaine, Phil** (Assembly of Manitoba Chiefs)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 9:19-31

**Frajkor, George** (Canadian Ethnocultural Council)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:14-5, 17-9, 21-2

**Francophones** *see* Aboriginal people—Employment representation; Public Service**Fraser Institute** *see* Organizations appearing**Furrie, Adele** (Statistics Canada)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 6:13-4

**Gallant, Marlene** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 10:27-8, 31-4, 39, 42

**General Motors of Canada Ltd.**

Employment equity, seniority provisions, 14:8-9

Human rights education program, 14:15-6

Sexual and racial harassment programs, 14:15

**Germany** *see* Disabled persons—Employment**Gingras, Carole** (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 16:24-30



- Giroux, Robert** (Public Service Commission)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 6:17-27, 29
- Glasheen, Lorette** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 10:28-9, 31-2, 36, 38-9, 41-2
- "Glass ceiling" *see* Women—Management
- Godbout, Clément** (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 16:20-4, 26-31
- Goodman, Helgi** (Saskatchewan Wheat Pool)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:14-6, 20-2
- Government contracts**  
Designated groups, consideration, treatment, 12:13
- Government departments appearing** *see* Organizations appearing
- Government departments, boards, agencies and commissions**  
Aboriginal people, representation, objectives, 8:18  
Recruitment, 4:31  
Disabled persons, representation, 6:23-4  
Evaluation, 6:24  
Objectives, 8:18  
Recruiting, 8:19  
Employment equity  
Canadian Human Rights Commission reviewing, 4:25-6  
Order in council appointments, reflecting, 16:51  
Progress, 4:28-9  
Promoting, 17:6  
Senior management, accountability, 16:66-7  
Treasury Board guidelines, 4:21-2  
Employment Equity Act, application, 3:39-40; 4:21; 7:23; 10:26; 11:35; 13:14-5  
Visible minorities  
Promoting, 11:38  
Representation, objectives, 8:18  
Women, representation, objectives, 8:18  
*See also* Employment Equity Act—Application
- Government incentives** *see* Aboriginal people—Employment representation
- Grant, Joan** (Federally Regulated Employers—Transportation and Communications)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 10:26, 29-31, 33-5, 37-8, 40
- Halifax, N.S.** *see* National Parks
- Halliday, Bruce** (PC—Oxford)  
Aboriginal people, 2:30-1; 9:29; 11:14-5; 15:53-4  
Banks, 7:9  
Bell Canada, 10:39  
Committee, M., amdt. (Attewell), 1:7  
Communications and Electrical Workers of Canada, 16:40  
Congress of Black Women of Canada, 10:10
- Halliday, Bruce—Cont.**  
Designated groups, 2:29; 4:23; 5:15-6; 7:8, 10; 12:10; 14:34-5, 45-6; 15:30; 16:40-1  
Disabled persons, 4:23, 32-3; 6:22-3; 7:7-8; 8:41, 46; 10:20; 12:9-10; 16:41-2  
Employers, 1:38; 8:34-5; 9:56  
Employment equity, 2:29; 5:28-9; 10:10-1; 11:26-7, 40; 12:30-2; 15:48; 16:65  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 1:30, 38; 2:29-31, 33-4; 4:21-3, 32-3; 5:11, 15-6, 28-9; 6:9, 12, 14, 22-4; 7:7-10, 19-20; 8:20-2, 34-6, 40-1, 46; 9:16, 28-9, 32, 44, 53-4, 56; 10:10-1, 20, 38-40; 11:14-5, 26-7, 39-40; 12:9-10, 30-3; 14:34-5, 45-6; 15:21-2, 30, 48, 53-4; 16:40-2, 65  
Federal Contractors Program, 7:19  
Federally Regulated Employers—Transportation and Communications, 10:39-40  
Government departments, boards, agencies and commissions, 4:21; 6:23-4  
Procedure and Committee business  
Agenda and procedure subcommittee, 1:7  
Briefs, 11:34  
Business meeting, 4:36  
Chairman, M., 1:6  
Committee, 1:17  
Meetings, 2:33-4  
Organization meeting, 1:6-10, 12-3, 17  
Printing, M., 1:7-8  
Travel, 4:36  
Vice-Chairman, M., 1:13  
Witnesses, 1:12  
M., 1:10  
Public Service, 6:22; 8:20-2; 9:28  
References, *in camera* meetings, 2:3-4; 4:3; 6:3-4; 12:3; 14:3; 18:77-9  
Royal Canadian Mounted Police, 4:22  
Saskatchewan Wheat Pool, 15:21  
Statistics Canada, 6:9  
Telecommunications industry, 9:53  
Toronto Women in Film and Television, 8:34  
Women, 10:10, 20, 40
- Halliwell, John C.** (Canadian Construction Association)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:13-4, 17-8
- Hamilton, Monique** (Committee Clerk)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 3:48  
Procedure and Committee business  
Business meeting, 4:34-5  
Organization meeting, 1:6, 8, 16, 18
- Handy, Mary-Jane** (Canadian Chamber of Commerce)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:20-1, 24, 29, 31-2
- Harassment** *see* Racial harassment; Sexual harassment; Women—Employment equity
- Health and Activity Limitation Survey** *see* Disabled persons

- Heap, Dan** (NDP—Trinity—Spadina)  
References, *in camera* meetings, 18:77
- Heavy industry** *see* Women—Non-traditional sector
- Hébert, Danielle** (Confédération des Syndicats Nationaux)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 14:44-51
- Hill, Charles** (Committee for the Advancement of Native Employment)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:51-9
- Howatson, John** (Canadian Manufacturers' Association)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:39-40, 42-4, 48-9
- Human rights** *see* Employment equity; General Motors of Canada Ltd.; Pay equity
- Immigrants**  
Definition, 13:31-2  
Employment barriers  
Education, recognition, 13:24, 26, 32  
Entry test, multi-ethnic discrimination, 13:27, 30  
Language, 13:26-8, 31-2  
Women, 13:28-9, 33  
Language training/employment equity, relationship, 13:31  
*See also* Designated groups; Visible minorities; Women—Visible minorities
- In camera meetings** *see* Procedure and Committee business
- Income tax** *see* Aboriginal people—Employment
- Increased Ministerial Accountability and Authority Program** *see* Public Service—Employment equity
- Indian Affairs and Northern Development Department**  
Aboriginal people, representation, status, 8:15-6; 15:31-2, 51, 55-6  
Committee for the Advancement of Native Employment, 8:17-8
- Inquiries** *see* Committee studies and inquiries
- Iul, Narda Kathaleen** (Native Council of Canada)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:4-17
- Jaeger, Judy** (Canadian Bankers Association)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 7:6, 10-1, 14
- Jain, Harish** (Individual presentation; McMaster University)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 5:4-19
- Johnston, Diana** (Equal Employment Opportunity Commission)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 16:4-20
- Jourdenais, Fernand** (PC—La Prairie)  
References, *in camera* meetings, 18:78
- Judges**  
Women appointments, 14:28-9
- Kajack, Sharon** (Canadian Alliance for Visible Minorities)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:40
- Katawne, Mona** (Manitoba Telephone Systems)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 9:46-60
- Labaj, Annie** (National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 14:8-13
- Labour force** *see* Designated groups; Visible minorities
- Labour market**  
Data, collection, use, distribution, 3:7
- Labour unions**  
Employment equity representation, 7:24-6, 33  
Members, Employment Equity Act application, 5:7-8  
Provincial jurisdiction, implications, 7:28  
*See also* Employers—Programs; Employment equity; Film and television industry—Women; Manitoba Telephone System
- Lafrance, Lise** (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:36-9
- Lam, Ed** (Canadian Ethnocultural Council)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:16-7, 20-1, 23-4
- Land claims** *see* Aboriginal people
- Langan, Joy** (NDP—Mission—Coquitlam)  
Banks, 7:13-4  
Employment equity, 7:14, 28-9, 33  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 7:13-4, 18, 21, 27-30, 33-4; 9:23-4  
Labour unions, 7:28  
Pay equity, 7:33  
Procedure and committee business  
Business meeting, 7:35  
Witnesses, 7:35  
References, *in camera* meetings, 12:3; 18:77
- Langlois, Charles A.** (PC—Manicouagan; Parliamentary Secretary to Minister of Industry, Science and Technology from May 8, 1991 to May 7, 1993)  
Aboriginal people, 9:23-4, 29-30; 11:12; 15:27, 57  
Committee, 8:31-2; 14:33  
Designated groups, 2:24; 10:37; 16:62  
Disabled persons, 8:45  
Employment equity, 2:21; 5:14; 10:36; 14:33, 43-4; 16:28-30  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 1:34; 2:21, 23-4, 32-4; 5:14-5, 26-7; 7:20, 30, 32; 8:18-9, 31-2, 44-6, 48; 9:23-4, 29-30, 32, 54-6; 10:36-7, 41; 11:12-3, 28-9, 33, 40-1, 48-9; 14:32-3, 43-5, 48-9; 15:27-9, 45-6, 57-8; 16:28-31, 48, 62-4, 68  
Film and television industry, 8:32

**Langlois, Charles A.—Cont.**

- Government departments, boards, agencies and commissions, 8:19
- Manitoba Hydro, 7:30
- Manitoba Telephone Systems, 9:54-6
- Procedure and Committee business
  - Business meeting, 7:36; 9:60-1
  - Meetings, 2:33-4
  - Witnesses, 9:60-1
- Public Service, 11:48
- References, *in camera* meetings, 6:3-4; 12:3; 14:3; 18:77-9
- Workplace, 2:23

**Language** *see* Immigrants**Language training** *see* Employment equity programs; Immigrants—Employment barriers; Women—Employment equity**Languages** *see* Aboriginal people**Laporte, Pierre-André** (Employment and Immigration Department)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 2:13

**Lawson, Jim** (Canadian Chamber of Commerce)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:23-6, 30

**Leduc, Lise** (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:32-9

**Lomax, William J.** (Canadian Bankers Association)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 7:4-10, 12-3

**MacDonald, Gerry** (Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 8:36-7, 41-2, 45-6

**Maheu, Shirley** (L—Saint-Laurent—Cartierville)

- Disabled persons, 11:11:27-8
- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:9, 27-8, 37-9
- Visible minorities, 11:37-8
- Women, 11:9

**Manitoba** *see* Aboriginal people—Employment representation**Manitoba Hydro**

- Northern development projects, aboriginal people, hiring, 7:29-30

**Manitoba Telephone Systems**

- Aboriginal people, representation, recruiting, training, etc., 9:53-6
- Competition, 9:56-7
- Employment equity program
  - Complaints procedure, 9:58-9
  - Costs, 9:59
  - Data, collecting, 9:47
  - Implementation, 9:46-7, 54-5, 59
  - Labour unions, role, contracts, 9:57-8

**Manitoba Telephone Systems—Cont.**

- Employment equity program—*Cont.*
  - Monitoring, 9:60
  - Public disclosure, 9:56-7
- See also* Organizations appearing

**Martin, Dick** (Canadian Labour Congress)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 7:21-34

**Maternity leave** *see* Royal Canadian Mounted Police—Women**Matter of Fairness** *see* Reports to House—Second**McGregor, Carol** (Disabled People for Employment Equity)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 9:31-5, 38-42, 44-6

**McInnes, Rob** (Canadian Council on Rehabilitation and Work)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:191-26, 28-9, 31-3

**McLarren, Philip H.** (O.R.C. Canada Inc.)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 7:15-21

**McMaster University** *see* Organizations appearing**Meister, Joan** (B.C. Coalition of People with Disabilities)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:5-13

**Mentor programs** *see* Women—Visible minorities**Métis** *see* Aboriginal people**Mining** *see* Women—Non-traditional sector**Montour, Bill** (Assembly of First Nations)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:22-32

**Murray, J.P.R.** (Royal Canadian Mounted Police)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:5-14

**Nash, Peggy** (National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 14:5-17

**National Action Committee on the Status of Women**

- Representation, role, 10:16
- See also* Organizations appearing

**National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada**

- Employment equity position, 14:10-3
- See also* Organizations appearing

**National Indigenous Development Program** *see* Public Service**National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada** *see* Organizations appearing**National Parks**

- Halifax Citadel, students, recruiting, visible minorities, 4:31-2

**National Research Council**

- Employment Equity Act, application, compliance, 4:22



**National Visible Minority on Labour force Development**

Background, representation, 11:49-50

Funding, 11:54

*See also* Organizations appearing**Native Council of Canada** *see* Organizations appearing**Native people** *see* Aboriginal people**Newspapers**

Employees

Visible minorities representation, 5:6

Women representation, 5:6

**Niemi, Fo** (Centre for Research-Action on Race Relations)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 16:49-53, 55-63, 65-8

**Non-Traditional Occupational Program for Women** *see* Public Service—Women**Northern Careers Program** *see* Public Service**Northern development projects** *see* Manitoba Hydro**Nunziata, John** (L—York South—Weston)

Aboriginal people, 9:24

Broadcasting industry, 13:7-9

Canadian Broadcasting Corporation, 9:25

Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission, 13:8

Communications and Electrical Workers of Canada, 16:42-3

Construction industry, 12:17-8

Crown corporations, 9:14-5

Designated groups, 12:11; 14:36

Disabled persons, 3:41-2; 12:11-2; 13:48-9

Employers, 3:35

Employment and Immigration Department, 3:27, 47; 4:16-7

Employment equity, 3:43, 48; 4:28-9; 5:30-1; 10:23, 31-2; 12:11; 14:12-3, 22; 16:36-8, 47, 57-8

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 3:25-8, 35-7, 41-3, 47-8; 4:15-7, 28-30; 5:10-2, 24-5, 30-2; 8:12-5; 9:14-5, 24-6; 10:14-5, 22-3, 31-3; 12:11-2, 17-8, 25-7, 33; 13:7-9, 20-1, 37, 48-9, 51, 56; 14:10-3, 21-3, 36, 48-9; 16:36-8, 42-4, 47-8, 56-8; 17:26

Employment equity programs, 5:25

Federally Regulated Employers—Transportation and Communications, 10:31, 33

Government departments, boards, agencies and commissions, 4:28

National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada, 14:10-2

Procedure and Committee business

Minister, 13:56

Witnesses, 13:37

Public Service, 3:27-8; 8:13-4; 13:20

References, *in camera* meetings, 3:3; 4:3; 12:3; 14:3; 17:3; 18:77-8

Visible minorities, 3:43; 5:11-2; 10:14-5; 13:20-1; 14:22-3; 16:57

Women, 3:25; 4:30; 14:21-2, 36

**Okuda, Sachiko** (Canadian Ethnocultural Council)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:15, 18

**Older workers**

Defining, 4:27

*See also* Designated groups; Employment barriers**Oliver, Jules** (Public Service Commission)

Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 6:23-5, 28

**Ontario** *see* Employment equity—Legislation; Employment Equity Act; Employment equity programs—Provincial programs**O.R.C. Canada Inc.**

Operations, 7:15, 20

*See also* Organizations appearing**Order in council appointments** *see* Government departments, boards, agencies and commissions—Employment equity**Orders of Reference** 1:3**Organization meeting** *see* Procedure and Committee business**Organizations appearing**

Assembly of First Nations, 15:22-32

Assembly of Manitoba Chiefs, 9:19-31

B.C. Coalition of People with Disabilities, 12:5-13

Canadian Advisory Council of the Status of Women, 14:17-29

Canadian Alliance for Visible Minorities, 11:33-49

Canadian Bankers Association, 7:4-14

Canadian Broadcasting Corporation, 9:15-8

Canadian Chamber of Commerce, 12:19-32

Canadian Construction Association, 12:13-8

Canadian Council on Rehabilitation and Work, 11:18-33

Canadian Ethnocultural Council, 13:14-25

Canadian Human Rights Commission, 4:5-33

Canadian Labour Congress, 7:21-34

Canadian Manufacturers' Association, 15:39-51

Canadian National, 9:4-16, 18

Canadian Paraplegic Association, 13:43-56

Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission, 13:4-13

Centre for Research-Action on Race Relations, 16:49-68

Coalition of Provincial Organizations of the Handicapped, 8:36-47

Committee for the Advancement of Native Employment, 15:51-9

Communications and Electrical Workers of Canada, 16:32-48

Confédération des Syndicats Nationaux, 14:37-51

Congress of Black Women of Canada, 10:4-15

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 15:32-9

Crown corporations, 9:4-19

Disabled People for Employment Equity, 9:31-46

Employment and Immigration Department, 1:19-38; 2:5-33; 3:4-48; 17:21-4

Equal Employment Opportunity Commission, 16:4-20

Federally Regulated Employers—Transportation and Communications, 10:26-42

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec, 16:20-31

Fraser Institute, 13:34-43

Manitoba Telephone Systems, 9:46-60

McMaster University, 5:4-19

**Organizations appearing—Cont.**

- National Action Committee on the Status of Women, 10:16-25
- National Automobile, Aerospace and Agricultural Implement Workers Union of Canada, 14:5-17
- National Organization of Immigrants and Visible Minority Women of Canada, 13:25-34
- National Visible Minority on Labour force Development, 11:49-58
- Native Council of Canada, 11:4-17
- O.R.C. Canada Inc., 7:15-21
- Public Service Alliance of Canada, 14:29-37
- Public Service Commission, 6:17-29
- Royal Canadian Mounted Police, 15:5-14
- Saskatchewan Wheat Pool, 15:14-22
- Statistics Canada, 6:5-16
- Toronto Women in Film and Television, 8:26-36
- Treasury Board, 8:4-26
- University of Ottawa, 5:19-32
- See also individual witnesses by surname*

**Osborne, Fleurette Y.** (Congress of Black Women of Canada)  
Employment Equity Act, provisions and operations,  
comprehensive review, Committee study, 10:4-10, 12-5

**Parekh, Navin** (National Visible Minority on Labour force Development)  
Employment Equity Act, provisions and operations,  
comprehensive review, Committee study, 11:49-51, 53-7

**Parliament**

- Employment equity, representation, 11:56
- See also* Employers—Reports

**Parliamentary Committees** *see* Committees, Parliamentary

**Pathways to Success** *see* Aboriginal people—Employment representation

**Pau, Henry K.** (Canadian Human Rights Commission)  
Employment Equity Act, provisions and operations,  
comprehensive review, Committee study, 4:33

**Pay equity**

- Employment Equity Act addressing, 4:13-4; 7:33-4; 10:24; 14:48; 15:39
- Human rights issue, Canadian Human Rights Act addressing, 4:13-4
- Objectives, 14:42
- See also* Employment equity; Employment Equity Act; United States—Employment equity

**Pearson, Bonnie** (Saskatchewan Wheat Pool)

- Employment Equity Act, provisions and operations,  
comprehensive review, Committee study, 15:16-22

**Pensions** *see* Disabled persons—Employment representation

**Pensions Act (amdt.) (C-55)** *see* Public Service

**Petrie, Bruce D.** (Statistics Canada)

- Employment Equity Act, provisions and operations,  
comprehensive review, Committee study, 6:5-10, 12-5

**Police forces**

- Visible minorities representation, studies, 5:5

**Poole, Phebe** (National Action Committee on the Status of Women)

- Employment Equity Act, provisions and operations,  
comprehensive review, Committee study, 10:16-20, 22-4

**Procedure and Committee business**

- Agenda and procedure subcommittee, establishing, 1:7
- Briefs
  - Appending to minutes and evidence, 11:34, agreed to, 3
  - Distribution, agreed to, 2:3
- Budget
  - Approval, presenting to Board of Internal Economy, M. (Clancy), 4:36, agreed to, 3
  - Debate, *in camera*/public meeting, 4:34
  - Determining, 4:34-5
  - Preparing, 1:14
- Business meetings, 4:34-6; 7:35-6; 9:60-1
  - In camera*, 2:3-4; 3:3; 4:3; 6:3-4; 12:3; 14:3-4; 17:3
- Chairman, election, M. (Halliday), 1:6, agreed to, 4
- Committee reporting deadline, 1:15-7
- Documents, distributing, 7:35
- In camera* meetings, 2:3-4; 3:3; 4:3-4; 6:3-4; 12:3; 14:3-4; 17:3
  - Proceeding to, 3:48; 4:34; 6:30; 14:51; 17:26
  - Transcripts, Clerk retaining, destroying at end of session, M. (Robert Skelly), 1:9-10, agreed to, 4
- Information, requesting, 9:15-6
- Meetings
  - Adjourning, reconvening, vote in House, 1:35
  - Final, agreed to, 12:3
  - Scheduling, 1:16, 18-9, 39; 2:33-4, agreed to, 3-4; agreed to, 17:3
- Members, introducing, 9:31-2
- Minister
  - Appearing, providing dinner, 13:56-7
  - Inviting, agreed to, 12:3
- Organization meeting, 1:6-19
- Printing minutes and evidence
  - Additional copies, cost, 1:8-9
  - M. (Halliday), 1:7-9, agreed to, 4
- Questioning of witnesses, rotation by party, time limit, 1:10-1
  - M. (Robert Skelly), 1:11, agreed to, 4
- Quorum, meeting and receiving/printing evidence without, M. (Allmand), 1:7, agreed to, 4
- Reports to House, second
  - Amendments, M. (Langlois), agreed to on recorded division, 18:79
  - Appendices, list of witnesses, individuals who made submissions, agreed to, 18:79
  - Draft, adopting, agreed to on division, 18:79
  - Editorial changes, Chairman authorized to make, agreed to, 18:79
  - Government response, requesting, agreed to, 18:79
  - Press conference, holding, agreed to, 18:79
  - Printing, agreed to, 18:79
  - Production in braille, retaining services of firm, agreed to, 18:79
  - Production on audio cassettes, retaining services of firm, M. (Halliday), agreed to, 18:78
  - Reporting deadline, extending, M. (Halliday), agreed to, 18:78
  - Title, agreed to, 18:78

**Procedure and Committee business—Cont.****Staff**

Editor, reviser, retaining, M. (Bertrand), agreed to, 18:78

Library of Parliament researchers, retaining,  
M. (Bertrand), 1:10, agreed to, 4

Submissions, distribution in language received, translation to  
follow, M. (Robert Skelly), 1:13, agreed to, 5

**Travel**

Costs, 4:35

Determining, 1:14-5; 4:35-6

**Vice-Chairmen, election**

M. (Halliday), 1:13-4, agreed to, 4

M. (Bertrand), 1:35, agreed to, 5

Postponing, Opposition absent, 1:6

**Witnesses**

Additional, agreed to, 12:3

Arrival, delays, postponing meeting, 12:32-3

Attendants, expenses, 8:47-8

Determining, 1:14-5, 17; 9:60-1

Expenses, Committee paying, M. (Halliday), 1:10, agreed  
to, 4

Group representation/individual presentation, 13:37

**Hearing**

Subject to availability, agreed to, 12:4

Time limit, 1:11-3

Inviting, agreed to, 2:3; agreed to, 4:3; agreed to, 6:3-4;  
agreed to, 12:3; agreed to, 14:3

Opening statement, questioning, time limit, agreed to, 2:3

Potential, list, researchers preparing, 1:38-9

Representation, balance, 7:21-2, 35; 9:60-1

Requesting to appear, Clerk circulating list, agreed to, 2:3

**Suggested**

List, Members reviewing, determining, agreed to, 2:3

Revised if budget reduced, agreed to, 6:4

Working dinner, payment, authorizing, M. (Langlois), agreed  
to, 18:78

**Public Service**

Aboriginal people, representation; 9:28-9; 15:24, 31-2

Barriers, 9:28

Incentives programs, 15:27

Position, 8:15-6; 9:29

Statistics, 8:8; 15:24

ACCESS Program, 6:20

Affirmative action policy, 8:5

Composition, 8:4

Designated groups

Consulting, 8:7

Employment termination, job loss, factors, 8:21-2

Recruitment programs, 8:5

*See also* Public Service—Employment equity

Disabled persons

Representation, 6:23

Statistics, 8:8

Support tools, equipment, 6:19

Employment Equity Act, application, proposing, 5:21-2; 6:16,  
29; 8:5, 13-4, 25, 37; 13:21-2

Enforcement, Treasury Board/Employment and  
Immigration Department, co-ordination, jurisdiction,  
2:33; 8:23-4

Employment equity program, mandate, 8:5

**Public Service—Cont.**

Employment equity representation, 6:17

Accountability, reporting requirements, 8:11-2

Appointments, 6:18

Assessing, sanction, 8:24

Awards program, 8:6

Economic factors, 8:4

Job application forms, designated groups, identifying,  
6:25-6

Monitoring, data collection, 6:27

Objectives, 6:17-8, 22

Policies, 8:13

Public Service 2000 Program initiatives, 8:6-7; 13:19; 14:30

Public Service Reform Act (Bill C-26), provisions, 8:7

Quota system, 8:5

Recruitment, promotion, 6:18-20; 8:8-9

Exclusion orders, 6:20

Results, 8:8-10

Self-identification, 6:26; 8:9

Seminars, workshops, 6:19

Seniority provisions, 14:31

Training programs, 6:18-20; 8:16-7

Treasury Board and Public Service Commission  
involvement, 8:7

Treasury Board regulations/Employment Equity Act, 6:29;  
8:10-3, 20, 22-3, 25-6

Treasury Board requirements, 3:27-8; 5:22

Increased Ministerial Accountability and Authority  
Program, impact, 8:25

Treasury Board status report, release, 8:6

Entry level tests, 11:43-4, 47; 14:32

Francophones, representation, mandating, results, 11:41-2, 48

Laws governing, 8:14

National Indigenous Development Program, 6:20

Northern Careers Program, 6:20

Pensions Act (amdt.) (C-55) provisions, 8:8

Senior management, accountability, 11:47-8; 15:25; 16:51

Special measures program, participants, statistics, 8:20-1

Visible Minorities Program, 6:20

Visible minorities, representation, 5:6; 6:16; 13:16, 19-20  
Statistics, 8:8

Women, representation, 6:16, 21

Non-Traditional Occupational Program for Women,  
6:20-2, 24-5

Statistics, 8:8

Targets, mandating, results, 11:41-2, 48

Task Force on Barriers to the Employment and  
Promotion of Women in the Public Service report  
results, 8:5

**Public Service 2000 Program** *see* Public Service—Employment  
equity

**Public Service Alliance of Canada**

Representation, 14:29

*See also* Organizations appearing

**Public Service Commission** *see* Organizations appearing; Public  
Service—Employment equity

**Public Service Reform Act (Bill C-26)** *see* Public Service—  
Employment equity



- Pyc, Gregory** (Canadian Paralegic Association)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:43-56
- Quebec** *see* Employment equity—Labour unions—Legislation—Seniority provisions; Women—Pregnant
- Quotas** *see* Disabled persons—Employment representation  
Employment equity; Public Service—Employment
- Racial harassment** *see* Employment equity; General Motors of Canada Ltd.
- Racial relations** *see* United States—Employment equity
- Redway, Hon. Alan** (PC—Don Valley East) (Chairman)  
Aboriginal people, 9:30-1, 56; 11:16  
Banks, 7:12-3  
Broadcasting industry, 13:13  
Canadian Alliance for Visible Minorities, 11:46  
Canadian Armed Forces, 8:23-4  
Canadian Human Rights Commission, 4:25  
Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission, 13:12-3  
Canadian Security Intelligence Service, 8:23-4  
CCL Industries Inc., 15:50  
Census, 1991, 6:12  
Committee  
Mandate, 1:16-7  
Name, M. (Robert Skelly), 1:6  
Amdt. (Attewell), 1:7  
Crown corporations, 9:17-8  
Designated groups, 3:41, 46; 11:47; 12:28-30; 13:33; 14:26; 15:30; 17:21-3  
Disabled persons, 4:33; 6:13, 28; 8:46-7; 9:18, 45; 11:30-2; 12:12; 13:54-6; 16:17-8  
Employers, 3:40; 5:29  
Employment equity, 3:31; 7:11-2, 33; 9:19; 14:16-7, 50; 15:49-50; 16:7, 30, 45-6, 65-6  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 1:22; 2:14, 27, 31-3; 3:30-1, 37, 40-1, 46; 4:25-7, 33; 5:18-9, 26-7, 29-30; 6:12-3, 26-9; 7:11-3, 32-3; 8:22-4, 36, 46-7; 9:16-9, 30-1, 45, 56-60; 11:16, 30-3, 46-8, 56-7; 12:12-3, 28-30; 13:12-3, 21, 24, 33-4, 41-3, 54-5; 14:16-7, 26-7, 50; 15:12-3, 30, 49-50, 55, 58; 16:7, 12-9, 30, 39, 45-6, 65-7; 17:20-3  
Federal Contracts Program, 2:31-2; 3:30; 16:65  
Film and television industry, 8:36  
Government contracts, 12:13  
Government departments, boards, agencies and commissions, 16:66-7  
Labour unions, 7:33  
Manitoba Telephone System, 9:56-60  
Older workers, 4:27  
Parliament, 11:56  
Procedure and Committee business  
Agenda and procedure subcommittee, 1:7  
Briefs, appending to minutes and evidence, 11:34  
Budget  
Debate, 4:34  
Determining, 4:34-5  
Business meeting, 4:34-6; 7:35-6; 9:60-1  
Committee reporting deadline, 1:15-7
- Redway, Hon. Alan—Cont.**  
Procedure and Committee business—*Cont.*  
Documents, distribution, 7:35  
*In camera* meetings  
Proceeding to, 3:48; 6:30; 14:51; 17:26  
Transcripts, M. (Robert Skelly), 1:9  
Meetings, scheduling, 1:16, 18-9, 39; 2:33-4  
Minister, appearing, 13:56-7  
Organization meeting, 1:6-19  
Printing minutes and evidence, 1:8  
M. (Halliday), 1:7-9  
Questioning of witnesses, rotation by party, 1:10-1  
M. (Robert Skelly), 1:11  
Quorum, meeting and receiving/printing evidence without, M. (Allmand), 1:7  
Staff, Library of Parliament researchers, M. (Bertrand), 1:10  
Submissions, distribution, M. (Robert Skelly), 1:13  
Travel, determining, 4:36  
Vice-Chairmen, election, 1:6  
M. (Halliday), 1:13  
M. (Bertrand), 1:35  
Witnesses  
Arrival, 12:32-3  
Attendants, 8:47-8  
Determining, 1:14-5  
Expenses, M. (Halliday), 1:10  
Hearing, 1:11-3  
Potential, 1:38-9  
Representation, 7:21-2, 35; 9:60-1  
Public Service, 2:33; 6:26-7, 29; 8:22-4; 11:47-8  
References  
Election as Chairman, 1:6  
*In camera* meetings, 2:3-4; 3:3; 4:3; 6:3-4; 12:3; 14:3; 17:3; 18:77-9  
Royal Canadian Mounted Police, 8:23-4; 15:13  
United States, 16:12-9  
Visible minorities, 11:56-7; 13:21, 24; 14:26
- Reid, Lee** (Statistics Canada)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 6:10-2, 15-6
- Reid, Tim** (Canadian Chamber of Commerce)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:19-24, 26-8, 30-1
- Reports to House**  
First, reporting deadline, extending, 18:xi  
Second, *A Matter of Fairness*, Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, 18:xiii-xix, 1-75
- Riche, Nancy** (Canadian Labour Congress)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 7:25-7, 31-4
- Roberts, Michael** (Saskatchewan Wheat Pool)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:20
- Royal Canadian Mounted Police**  
Aboriginal people representation, 15:6, 12

**Royal Canadian Mounted Police—Cont.**

- Disabled persons representation, 15:13-4
- Employment Equity Act application, 4:22; 5:7; 8:23-4; 15:5, 8-9; 17:15
- Employment equity programs, initiatives, 15:5-7, 12; 17:17
  - Canadian Human Rights Commission co-operative program, 15:5, 7
- Members, numbers, recruitment, advancement, 15:9-12
- Visible minorities representation, 15:6
- Women, representation, 15:6, 8-13
  - Maternity leave benefits, 15:11
- See also* Organizations appearing

**Saint John Shipbuilding Limited** *see* Women—Non-traditional sector**Salaries** *see* Wages and salaries**Sanders, Joe** (Canadian Alliance for Visible Minorities)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:39

**Saskatchewan Wheat Pool**

- Employees, numbers, requirements, 15:14-5
- Employment Equity Act, competition, impact, 15:15-6
- Employment equity representation, 15:15, 20-2
- Operations, 15:14
- See also* Organizations appearing

**Sciences** *see* Women—Non-traditional sector employment**Scott, Gilbert** (Public Service Commission)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 6:27, 29

**Seniority provisions** *see* Employment equity; Film and television industry—Women; General Motors of Canada Ltd.; Public Service—Employment equity**Sexual harassment** *see* Employment equity; Employment Equity Act; General Motors of Canada Ltd.**Sexual orientation** *see* Designated groups**Siddiqui, Nizam** (Canadian Ethnocultural Council)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:14, 17, 19-20, 23-5

**Simms, Glenda** (Canadian Advisory Council of the Status of Women)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 14:17-29

**Skelly, Robert E.** (NDP—Comox—Alberni)

- Aboriginal people, 2:30-1; 3:23; 8:17; 9:26-7; 15:31, 54-5
- Air Canada, 10:34; 14:15
- Banks, 10:24
- Broadcasting industry, 13:10-1
- Canadian Advisory Council of the Status of Women, 14:23
- Canadian Broadcasting Corporation, 9:43; 10:34
- Canadian National, 9:13
- Committee, 1:17
- Crown corporations, 9:12-3
- Designated groups, 2:13; 14:34-5
- Disabled persons, 9:41-3; 13:50, 52
- Employers, 1:36-7; 3:37-9; 4:18-20; 5:28; 9:51; 10:13
- Employment and Immigration Department, 3:39

**Skelly, Robert E.—Cont.**

- Employment equity, 2:14; 3:23-4, 44-5; 4:18; 5:12-3; 8:43-4; 9:11-3, 50; 10:11-2, 25, 34-5, 42; 13:22-3, 38-40; 14:7, 9, 23-4, 31, 47-8; 15:19-20, 46-7; 16:26-7, 38-40, 46-7, 59-62; 17:19
- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 1:35-7, 39; 2:13-7, 30-1, 33-4; 3:23-4, 37-40, 44-5; 4:18-21, 27-8; 5:12-3, 27-8, 32; 8:15-8, 25, 29-31, 42-4; 9:11-4, 26-7, 41-3, 46, 50-2; 10:11-4, 23-5, 34-6, 42; 13:10-1, 22-4, 31-2, 38-40, 50, 52; 14:7, 9-10, 15-6, 23-4, 27-8, 31-2, 34-5, 46-8; 15:19-21, 31-2, 38-9, 46-7, 54-5; 16:11-3, 19-20, 26-8, 38-40, 44-7, 58-62; 17:19
- Employment equity programs, 10:12-4
- Federal Contractors Program, 3:23, 40
- Film and television industry, 8:29-31
- General Motors of Canada Ltd., 14:15-6
- Government departments, boards, agencies and commissions, 3:39-40
- Immigrants, 13:31-2
- Indian Affairs and Northern Development Department, 8:15-8; 15:55
- Pay equity, 10:24; 14:48
- Procedure and Committee business
  - Budget, 4:34
  - Business meeting, 4:34-6; 9:60-1
  - Chairman, M. (Halliday), 1:6
  - In camera* meetings, M., 1:10
  - Meetings, 1:18; 2:33-4
  - Organization meeting, 1:6, 9-13, 15, 17-8
  - Printing, M. (Halliday), 1:9
  - Questioning of witnesses, 1:11
  - Submissions, M., 1:13
  - Travel, 4:35-6
  - Witnesses, 1:12; 9:60-1
- Public Service, 8:15, 17, 25; 14:31-2
- References, *in camera* meetings, 2:3-4; 3:3; 4:3; 14:3; 17:3; 18:77-9
- Telecommunications industry, 9:51-2
- Transport Department, 3:39
- United States, 5:32; 16:11-3, 19-20, 59
- Visible minorities, 13:24
- Women, 10:24-5; 14:27-8; 15:38

**Social welfare** *see* Disabled persons**Socio-economic conditions** *see* Disabled persons**Spicer, Keith** (Canadian Radio-Television and Telecommunications Commission)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:4-13

**Statistics Canada**

- Employment equity representation, programs, reporting, awareness, etc., 6:9-12
- Visible minorities representation, 6:16
- Women, representation, 6:15
- See also* Employment equity—Statistics; Organizations appearing

**Stead, Jo-Anne** (Canadian Construction Association)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 12:16-7

- Steering committee** *see* Procedure and Committee business—Agenda and procedure subcommittee
- Stinson, G.** (Employment and Immigration Department)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 1:19-38
- Students** *see* Employment equity—Public education; National Parks—Halifax Citadel
- Studies and inquiries** *see* Committee studies and inquiries
- Target groups** *see* Designated groups
- Task Force on Barriers to the Employment and Promotion of Women in the Public Service** *see* Public Service—Women
- Tax incentives** *see* Disabled persons—Accommodating
- Technical Aid Loan Bank** *see* Disabled persons—Accommodating
- Telecommunications industry**  
Aboriginal people, representation, training, skills exchange, etc., 9:52  
Education/skills, demand, 9:46-7  
Employment equity, 9:46, 51-3  
Training programs, cost, 9:53
- Tellier, Marie** (Crown corporations; Canadian National)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 9:4-16, 18
- Tobin, Brian** (L—Humber—St. Barbe—Baie Verte)  
Employers, 2:21  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 2:18-21, 27  
Women, 2:19-20
- Toronto Women in Film and Television**  
Employment equity, representation, 8:34  
*See also* Organizations appearing
- Training programs** *see* Aboriginal people; Canadian Broadcasting Corporation—Women; Construction industry—Women; Designated groups; Disabled persons; Employment equity; Film and television industry—Women; Public Service; Telecommunications industry; Women—Visible minorities
- Transport Department**  
Employment equity, compliance, 3:39
- Trant, Frances** (Crown Corporations; Canadian Broadcasting Corporation)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 9:15-8
- Travel** *see* Committee
- Treasury Board** *see* Aboriginal people—Employment representation; Government departments, boards, agencies and commissions—Employment equity; Public Service—Employment equity—Employment Equity Act; Organizations appearing
- Turmel, Nicole** (Public Service Alliance of Canada)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 14:29-37
- Unemployment** *see* Aboriginal people
- United Kingdom**  
Visible minorities, employment discrimination charges filed, 5:6  
Women, visible minorities, employment underutilization, cost, studies, 5:4
- United States**  
American Telephone and Telegraph Company employment equity case, 5:18  
Employment equity  
Age discrimination, legislation, 16:4-5, 9, 18  
Civil Rights Act, application, enforcement, 5:32; 16:4-7, 9-10, 14-5, 20, 59  
Costs, 16:13  
Disabled, legislation, 16:5-6, 8-9, 17  
Equal Employment Opportunity Commission, background, role, 16:4, 6-10, 12-5, 18-9  
Jurisdiction, 16:16-7  
Litigation, costs, 16:19-20  
Pay equity, 16:5, 11  
Programs, compulsory, 16:14  
Progress, 16:19  
Racial/national origins, 16:10, 16  
Reporting requirements, 16:11-2, 59  
Statistics, data collection, 16:14  
Visible minorities, employment discrimination charges filed, 5:6  
Women, visible minorities, employment underutilization, cost, studies, 5:4  
*See also* Employment equity—Legislation—Policy; Federal Contractors Program—Compliance
- Unitel Communications**  
Aboriginal people, employment program, 3:11
- Universities** *see* Employment equity—Public education
- University of Ottawa** *see* Organizations appearing
- Uppal, Kritian, D.** (Canadian Alliance for Visible Minorities)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:33-8, 40, 42, 44-9
- Vaillancourt, Lauraine** (Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 16:29
- Van De Walle, Walter** (PC—St. Albert)  
Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:12  
Royal Canadian Mounted Police, 15:12
- Vézina, Hon. Monique** (PC—Rimouski—Témiscouata; Minister of State (Employment and Immigration) and Minister of State (Seniors))  
Banks, aboriginal people employment preparation program, 2:17  
Designated groups  
Labour force, access, 2:5-6  
Multiple disadvantaged, 17:22-3  
Older workers, 2:28  
Recruiting, 17:21-2  
Training programs, 2:29-30; 17:6  
Disabled persons, definition, 17:24-5



**Vézina, Hon. Monique—Cont.**

## Employers

- Initiatives, 2:9
- Level of achievement, 2:8-9
- Plans, 17:10-1
- Programs, 2:8-9, 17
- Reporting requirements, 2:21
- Responsibilities, 2:9-10

## Employment centres, role, 2:29

## Employment equity

- Canadian Human Rights Commission, 2:25-6
- Competition, 17:5
- Economic costs, benefits, 17:5, 14
- Government initiative, 2:6, 8, 26
- Guidelines, 17:11, 18
- Labour unions, 17:5, 11
- Legislation, 17:19-20
- Plans, 2:24-5; 17:9-10, 25
- Principles, 2:12; 17:6-9
- Progress, 2:16-7
- Public education, 17:6
- Public opinion, 2:5, 7, 14
- Quotas, 17:25

## Employment Equity Act

- Administration, 2:11
- Amending, 2:32
- Application, 2:28
- Employment and Immigration Department, 17:13-4
- Enforcement, 2:10-2, 17-9, 30-1; 17:5, 8-9, 11-3, 20
- Impact, 2:15-6; 17:5
- Objectives, 2:5; 17:4
- Provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 2:5-21, 24-33; 17:4-26
- Review, 2:6-7, 13, 15, 18, 21
- Targets, 17:10

## Federal Contractors Program

- Objectives, 2:6
- Review, 2:6

## Government departments, boards, agencies and commissions,

employment equity, 17:6

## Public Service, Employment Equity Act, 2:33

## Visible minorities, defining, 17:17-8

## Women

- Employment barriers, 2:20-1
- Non-traditional sector, 2:27

**Visible minorities**

- Accommodating, 13:17
- Defining, 1:21; 3:43; 5:11-2, 21; 6:6, 14; 10:14-5; 13:20-1; 14:19, 22-3, 26; 16:10-1, 54-5
- Self-identification, 4:24; 11:38-9; 13:20-1; 16:53; 17:17-8
- Employment representation, equity, 3:9, 21; 5:4-5; 11:51; 16:53
- Position, 11:36
- Regional/national, 16:51, 57
- Skills, education, accreditation, use, 11:50, 52-3, 56-7; 13:24
- Studies, 5:5
- Historic disadvantage, compensating, 11:37-8
- Labour force development strategy, 11:53-4, 57-8
- Funding, 11:54

**Visible minorities—Cont.**

- Sectoral distribution, 4:29
- Statistical data, collecting, census, 5:9; 6:6, 14; 16:53
- Sub-groups, 10:4-5; 13:33-4; 16:54-5
- See also* Banks; Communications and Electrical Workers of Canada; Crown corporations; Employers—Reports; Government departments, boards, agencies and commissions; National Parks; Newspapers; Police forces; Public Service; Royal Canadian Mounted Police; Statistics Canada—Employment equity; United Kingdom; United States; Women

**Visible Minorities Program** *see* Public Service**Wade, Jan** (Canadian Manufacturers' Association)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 15:39, 41-7, 50

**Wages and salaries** *see* Bank of Nova Scotia—Women; Canadian Broadcasting corporation—Women; Women**Waisglass, Elaine** (Toronto Women in Film and Television)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 8:28-36

**Walker, Michael** (Individual presentation; Fraser Institute)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 13:34-43

**White, Lynda** (Canadian Council on Rehabilitation and Work)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:18, 24-8, 30, 32

**Williams, Sylvan** (National Visible Minority on Labour force Development)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:51-2, 55, 57-8

**Winn, Paul** (Canadian Alliance for Visible Minorities)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 11:38-9, 41-3, 47-8

**Witnesses** *see* Organizations appearing and *see also* individual witnesses by surname**Women**

- Aboriginal women, employment equity representation, 14:18
- Discrimination, 14:21-2
- Occupational segregation, 14:18
- Affirmative action programs, 11:9
- See also* Women—Visible minorities
- Disabled women, employment equity representation, 14:18-9
- Employment barriers, non-traditional sector, individual example, 2:19-21, 27-8
- Employment equity factors, 14:6, 20
- Family leave policies, 10:19
- Harassment policies, 10:19, 25
- Language training, 10:19
- Employment equity, progress, 2:22; 3:21, 25; 10:16, 40; 14:18, 36-7; 15:35, 37
- Availability, 14:28
- Discrimination, 10:16
- Economic conditions, 10:16, 24-5
- Education, 15:37-8

**Women—Cont.**

- Employment equity, progress—*Cont.*
  - Middle management, 14:27-8
  - Programs, 12:20
- Hirings, promotions, opportunities, 2:22; 3:20-1; 10:18
- Management positions, "glass ceiling", 2:22; 3:20
- Non-traditional sector employment, 14:18
  - Mining, heavy industry, 16:26
  - Recognizing, incentives for employers, 2:27; 4:30
  - Saint John Shipbuilding Limited training program,; 3:11-2
  - Sciences, engineering, 15:34
  - See also* Women—Employment barriers
- Occupational segregation, 14:18
- Pregnant, precautionary cessation of work provisions, 16:22-4
  - Quebec, 16:22
- Sectorial distribution, salary quartile, 4:28; 10:18, 20, 24; 15:33, 38-9
- Statistical data, collecting, 6:6, 9; 10:19
- Status, full-time/part-time/temporary, implications, 10:19; 15:34, 38
- Systemic discrimination, 10:21; 14:17, 19-20; 16:26
- Visible minorities
  - Affirmative action, 13:29
  - Employment equity representation, progress, 14:19
  - Systemic discrimination, 13:30, 32
  - Training and recruitment, 13:29-30
- Visible minorities, black women
  - Employment barriers, 10:5

**Women—Cont.**

- Visible minorities, black women—*Cont.*
  - Immigrant status, effects, 10:8-10
  - Mentor programs, 10:6
  - Position, progress, 10:4, 6, 10; 14:26-7
- Wage gap, 2:22; 3:29; 14:18; 15:33
- Narrowing, incentives, 3:30
- Other countries, comparison, 10:24
- See also* Air Canada; Bank of Nova Scotia; Banks; Canadian Broadcasting Corporation; Committee—Membership; Construction industry; Crown corporations; Film and television industry; Government departments, boards, agencies and commissions; Immigrants—Employment barriers; Judges; Newspapers; Public Service; Royal Canadian Mounted Police; Statistics Canada—Employment equity; United Kingdom; United States

**Workplace**

- Accessibility, equipment, facilities, modifying, costs, etc., 2:23; 4:33

**Yalden, Maxwell** (Canadian Human Rights Commission)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 4:5-33

**Young, Bill** (Library of Parliament Researcher)

- Employment Equity Act, provisions and operations, comprehensive review, Committee study, 1:38-9; 2:46-7; 8:25
  - Procedure and Committee business, organization meeting, 1:14-5
-

<b>Walker, Michael</b> (Fraser Institute) Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:34-43	<b>White, Lynda</b> (Conseil canadien de la réadaptation et du travail) Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:18, 24, 26-8, 30, 32
	<b>Williams, Sylvan</b> (Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'œuvre) Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:51-2, 55, 57-8
<b>Winn, Paul</b> (Alliance canadienne pour les minorités visibles) Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:38-9, 41-4, 47-8	<b>Yalden, Maxwell</b> (Commission canadienne des droits de la personne) Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 4:5-33
	<b>Young, Bill</b> (rechercheur pour le Comité) Comité, 1:14-5, 38-9; 8:25 Séances à huis clos, présence, 2:3; 18:79-81 Contrats fédéraux, programme, 3:46-7 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 3:46



- Témoin—Suite**  
 Emploi et Immigration, ministre d'État, 2:5-21, 24-33;  
 17:4-26  
 Employeurs des transports et communications de régie  
 fédérale, 10:26-42  
 Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec,  
 16:20-31  
 Fraser Institute, 13:34-43  
 Gendarmerie royale du Canada, 15:5-14  
 Jain, Harish, 5:4-19  
 Manitoba Telephone System, 9:46-60  
 O.R.C. Canada Inc., 7:15, 18-21  
 Organisation nationale des femmes immigrantes et des  
 femmes appartenant à une minorité visible, 13:25-34  
 Radio-Canada, 9:15-8  
 Saskatchewan Wheat Pool, 15:14-6, 20-2  
 Statistique Canada, 6:5-16  
 Syndicat des travailleurs en communication et en électricité,  
 16:32-48  
 Syndicat national des travailleurs et travailleuses de  
 l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole,  
 14:5-17  
 Toronto Women in Film and Television, 8:26-36  
**Tobin, Brian** (L—Humber—Sainte-Barbe—Baie Verte)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
 2:18-21, 27  
 Employeurs, 2:21  
 Femmes, 2:19-20  
**Toronto Women in Film and Television**  
 Représentation, 8:34  
*Voir aussi* Témoin  
**Transports et communications de régie fédérale, Employeurs.**  
*Voir plus tôt* Employeurs des transports et  
 communications de régie fédérale  
**Transports, ministère**  
 Situation, 3:39  
**Trant, Frances** (Société Radio-Canada)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
 9:15-8  
**Travailleurs âgés.** *Voir* États-Unis; Fonction publique; Groupes  
 désignés  
**Turnel, Nycole** (Alliance de la fonction publique du Canada)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
 14:29-37  
**Universités.** *Voir* Enseignement  
**Uppal, Kristian D.** (Alliance canadienne pour les minorités  
 visibles)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
 11:33-8, 40, 42, 44-9  
**Vaillancourt, Lauraine** (Fédération des travailleurs et  
 travailleuses du Québec)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
 16:29  
**Van De Walle, Walter** (PC—St-Albert)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
 15:12  
 GRC, 15:12  
**Waisglass, Elaine** (Toronto Women in Film and Television)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
 8:26-36  
**Wade, Jan** (Association des manufacturiers canadiens)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
 15:39, 41-7, 50  
 m. (Langlois) adoptée, 18:81  
 rapport à la Chambre, recommandation, modification,  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
**Vote par appel nominal**  
 Report, 1:6  
 Clancy, 1:35  
 Berrand, 1:13-4  
 Election  
**Vice-président du Comité**  
 Syndicats, 17:5, 11, 18  
 Public, accès, 2:10  
 Évaluation, 17:12-3  
 Rapports des employeurs  
 Minorités visibles, définition, 17:17-8  
 Préjugés, 2:30  
 Définition, 17:24-5  
 Handicapés  
 Travailleurs âgés, 2:28  
 Représentation, 2:5-6, 8  
 Postes, 2:24  
 Gestion des ressources, 17:6  
 Formation, 2:12, 29-30  
 Embauche, 2:29  
 Disponibilité, 17:21-2  
 Définition, 17:25  
 Catégories, 17:23-4  
 Groupes désignés  
 Fonction publique, action positive, programme, 2:33  
 Femmes, emploi, 2:20  
 Plans de mise en oeuvre, 2:21; 17:9-11  
 Obligations, 2:8, 10-1, 17; 17:5  
 Employeurs  
 Emploi et Immigration, ministère, rôle, 2:12, 26, 33; 17:13, 21  
 Emploi, équité, programme, application, 2:27, 30-1  
 2:5-21, 24-33; 17:4-26  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen,  
 Employeurs 1:30; 2:28  
 Conformité, 2:6-7, 11-2  
 Appels d'offres, 2:7  
 Contrats fédéraux, programme  
 Commission de l'emploi et de l'immigration, rôle, 2:11  
 25:6; 17:14  
 Commission canadienne des droits de la personne, rôle, 2:11,  
 Travaux futurs, 2:32  
 Recommandations, 2:32  
 Comité  
 (Troisième âge)  
**Vézina, l'hon. Monique** (PC—Rimouski—Témiscouata;  
 ministre d'État (Emploi et Immigration) et ministre d'État  
 Document  
*Vers l'équité, document.* *Voir* Emploi, équité, programme—

- Skelly, Robert E.—Suite**  
Transports, ministère, 3:39
- Société Radio-Canada. Voir plutôt** Radio-Canada
- Statistiques d'État**  
Autochtones, coopération, 9:26-8  
Embauche, procédure, 9:10-1  
Situation, 9:8, 12-5  
*Voir aussi* Commission canadienne des droits et libertés; Statistiques
- Spicer, Keith** (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:4-13
- Statistique Canada**  
Rôle, 6:5  
Situation, programme interne, 6:9-12, 15-6  
*Voir aussi* Témoins
- Statistiques**  
Autochtones, 15:24, 27, 29  
Disponibilité des travailleurs, 5:10; 6:5; 14:28  
Données, sources, 6:5, 13  
Emploi, équité, données, programme. *Voir plutôt* Emploi, équité, données, programme  
États-Unis, 16:14  
Femmes, 6:6, 9, 21-2; 10:17-8, 20  
Fonction publique, 8:8-9  
Groupes désignés, 6:6  
Handicapés, 12:6  
Informations générales 2:14; 5:5-6  
Minorités visibles, 11:42-3; 16:53, 57  
Population active, 6:15  
Rapports, 6:7  
Recensement, enquêtes postrecensement, 6:5-6, 8, 12-5; 11:44  
Régions, 16:57  
Sociétés d'État, 9:4-5, 15-6  
Statut des employés, 10:19  
Uniformisation, 7:23; 8:37; 13:16  
Utilité, 3:32-3  
Validité, 9:18-9; 10:7, 12, 26-7; 12:8, 23, 30; 17:5
- Stead, Jo-Anne** (Association canadienne de la construction)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 12:16-7
- Stinson, G.** (ministère de l'Immigration)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:19-38
- Syndicat des travailleurs en communication et en électricité**  
Employés, groupes désignés, membres, plan, 16:42-3, 45  
Représentation, 16:32  
*Voir aussi* Témoins
- Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole**  
Employés, groupes désignés, membres, 14:10-2  
Programme de sensibilisation des apprentis, 14:15-6  
*Voir aussi* Témoins
- Syndicats**  
Action positive, programmes, 7:25-6
- Syndicats—Suite**  
Conventions collectives, négociations, 7:32-3; 9:14, 16-7, 57-9; 10:36-7; 14:9-10, 13-4, 16; 15:19-20; 16:21-2, 27-31, 33-4, 36, 45-6, 53, 57-8  
États-Unis, 16:20  
Position, rôle, 7:24, 29-30, 32-3; 8:28-9; 14:11-2, 39-41, 43, 46; 15:41, 44, 46-7; 16:40; 17:5, 11, 18  
*Voir aussi* Contrats fédéraux, programmes; Employeurs—Plan; Groupes désignés—Représentation
- Syndicats nationaux, Confédération. Voir plutôt** Confédération des syndicats nationaux
- Télécommunications**  
Projet de loi C-62, application, organismes responsables, 9:49-50  
Situation, 9:46-7
- Tellier, Marie** (Société Radio-Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 9:4-16, 18-9
- Témoins**  
Alliance canadienne pour les minorités visibles, 11:33-8, 40, 42, 44-9  
Alliance de la fonction publique du Canada, 14:29-37  
Assemblée des Chêfs du Manitoba, 9:19-20, 24-31  
Assemblée des premières nations, 15:22-32  
Association canadienne de la construction, 12:13-8  
Association canadienne des paraplégiques, 13:43-53, 55-6  
Association des banquiers canadiens, 7:4-14  
Association des manufacturiers canadiens, 15:39-51  
Black, William W., 5:19-32  
Canadien National, 9:4-16, 18-9  
Centre de recherche-action sur les relations raciales, 16:49-65  
Chambre de commerce du Canada, 12:19-32  
Coalition des Organisations provinciales ombudsmen des handicapés, 8:36-47  
Coalition des personnes handicapées de la Colombie-Britannique, 12:5-13  
Comité canadien d'action sur le statut de la femme, 10:5-6, 19-24  
Comité pour la promotion de l'emploi autochtone, 15:51-9  
Commission canadienne des droits de la personne, 4:5-33  
Commission de la fonction publique, 6:17-29  
Commission de l'équité en matière d'emploi, 16:4-20  
Confédération des syndicats nationaux, 14:37-51  
Congrès des femmes noires du Canada, 10:4-10, 12-5  
Congrès du travail du Canada, 7:25-7, 31-4  
Conseil canadien de la réadaptation et du travail, 11:18-33  
Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 14:17-29  
Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes, 13:4-13  
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, 15:32-9  
Conseil du Trésor, 8:4-26  
Conseil ethnoculturel du Canada, 13:14, 17, 19-20, 23-5  
Conseil national des autochtones du Canada, 11:4-17  
Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'œuvre, 11:49-58  
Disabled People for Employment Equity, 9:31-45  
Emploi et Immigration, ministère, 1:19-38; 2:13-4, 22-3, 31-2; 3:4-48; 17:21-4

- Scott, Gilbert** (Commission de la fonction publique)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 6:27, 29
- SCRS. Voir** Service canadien du renseignement de sécurité
- Séance d'organisation. Voir** Comité
- Secteur privé. Voir** Emploi, équité, programme
- Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)**  
Position, 8:23
- Siddiqui, Nizam** (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:14, 17, 19-20, 23-5
- Simmis, Glenda** (Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 14:17-29
- SIPREME. Voir** Emploi, équité, rapports, présentation, Système
- Skelly, Robert E.** (NPD—Comox—Alberni)  
Autochtones, 8:15; 9:26-7; 15:31-2, 54-5  
Comité, 2:33-4; 4:34-6; 9:46, 60-1  
Séance d'organisation, 1:6, 9-13, 15, 17-8  
Séances à huis clos, présence, 2:3; 18:80-1  
Comité pour la promotion de l'emploi autochtone, 8:17  
Commission canadienne des droits de la personne, 3:45-6; 4:18-20, 27-8; 9:51  
Commission de l'équité en matière d'emploi, 16:12, 19  
Contrats fédéraux, programme, 2:17; 3:23  
CRTC, 8:30; 13:10  
Discrimination, 14:9; 16:13  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:35-7; 2:13-7, 30-1; 3:23-4, 37-40, 44-5; 4:18-21, 27-8; 5:12-3, 27-8, 32; 8:15-8, 25, 29-31, 42-4; 9:11-4, 26-7, 41-3, 50-2; 10:11-3, 23-5, 34-6, 42; 13:100-1, 22-3, 31-2, 38-40, 50, 52; 14:7, 9-10, 15-6, 23-4, 27-8, 31-2, 34-5, 46-8; 15:19-21, 31-2, 38, 46-7, 54-5; 16:11-2, 19-20, 26-7, 38-40, 44, 46-7, 58-62; 17:19  
Employeurs, 1:36; 2:16, 30-1; 4:18-21; 9:41-2; 10:12-3, 34; 13:11; 14:15, 47; 15:47; 16:11, 39, 46-7  
Etats-Unis, 16:11-3  
Femmes, 10:23-4; 14:27-8; 16:11  
Fonction publique, 8:15-8, 25; 14:32; 15:31, 55  
General Motors of Canada Ltd., 14:15  
Groupes désignés, 8:25; 9:12; 13:24; 14:34-5; 16:60-2  
Handicapés, 8:42-4; 9:41; 13:50, 52  
Immigrants, 13:31-2  
Minorités, 10:12  
*Procès-verbaux et témoignages*, 1:9  
Québec, 16:62  
Radio-Canada, 9:43, 46; 14:7  
Radiodiffusion, industrie, 8:31  
Rapports des employeurs, 1:37; 3:38-9; 10:35  
Sociétés d'Etat, 9:12, 26-7  
Statistiques, 14:28  
Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de de l'aérospatiale et de l'outillage agricole, 14:15-6  
Syndicats, 9:14; 14:9; 15:19-20, 46-7; 16:20, 26-7, 40
- Redway, l'hon. Alan—Suite**  
Conseil canadien de la réadaptation et du travail, 11:30-1  
Contrats fédéraux, programme, 1:30; 2:31; 12:13; 16:65-6  
CRTC, 13:13  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:22, 30; 2:14, 21, 27, 31-3; 3:30-1, 36-7, 40-1, 46; 4:23, 25-8, 30, 33; 5:18-9, 29-30; 6:12-3, 26-9; 8:22-4, 36, 46; 9:16-9, 30-1, 45, 56-9; 11:16, 30-4, 40, 46-9, 56-7; 12:12-3, 28-30; 13:12-3, 22, 30, 41-3, 54-6; 14:16-7, 26-7, 34, 50-1; 15:12-3, 21, 24-5, 33-4, 41-3, 54-6; 16:7, 12-29, 39, 45-6, 65-7; 17:20-3, 26  
Employeurs, 4:26; 5:29-30; 7:11-3; 9:57; 14:50; 16:14  
Etats-Unis, 16:12-3, 18  
GRC, 15:12-3  
Groupes désignés, 2:31-2; 3:41; 4:27; 5:18-9; 6:26-7; 9:17-8, 30-1; 11:16, 47, 56; 12:28-30; 13:33; 16:15-8; 17:21-3  
Handicapés, 4:33; 6:28; 7:12; 8:46-7; 11:32; 12:30; 13:54-6; 17:23  
Minorités visibles, 13:21, 33-4; 14:26  
Statistiques, 6:12-3  
Syndicats, 7:32-3; 9:58; 14:16; 16:45-6  
*Voir aussi* Président du Comité—Election
- Reid, Lee** (Statistique Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 6:10-2, 15-6  
**Reid, Tim** (Chambre de commerce du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 12:19-24, 26-8, 30-1  
*Relations raciales*, brochure, *Voir* Gendarmerie royale du Canada  
**Relations raciales, Centre de recherche-action. Voir plutôt**  
Centre de recherche-action sur les relations raciales  
**Ressources humaines. Voir** Groupes désignés  
**Revendications territoriales. Voir** Autochtones  
**Riche, Nancy** (Congrès du travail du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 7:25-7, 31-4  
**Roberts, Michael** (Saskatchewan Wheat Pool)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:20  
**Royaume-Uni**  
Situation, 5:4, 6  
**Salaire**  
Équité, droits de la personne, Loi, stipulations, 4:14  
*Voir aussi* Construction, industrie; Emploi, équité, programme; Femmes; Groupes désignés  
**Sanders, Joe** (Alliance canadienne pour les minorités visibles)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:39  
**Santé et limitations d'activités, Enquête. Voir** Handicapés—Enquête
- Saskatchewan Wheat Pool**  
Programme, 15:14-5, 21-2  
*Voir* Témoins



**Parekh, Navin** (Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'œuvre)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:49-51, 53-7

**Partis politiques.** *Voir* Groupes désignés—Représentation

**Pau, Henry K.** (Commission canadienne des droits de la personne)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 4:33

**Pearson, Bonnie** (Saskatchewan Wheat Pool)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:20

**Petrie, Bruce D.** (Statistique Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 6:5-10, 12-5

**Pigistes**  
Situation, 8:28-9, 32-3

«**Plafonnement voilé**». *Voir* Femmes

**Plans de mise en oeuvre.** *Voir* Employeurs

**Police, agents**  
Minorités visibles, représentation, 5:5

**Poole, Rhebe** (Comité canadien d'action sur le statut de la femme)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 10:16-20, 22-4

**Population active**  
Définition, 1:24, 38, 3:6  
Enquête mensuelle, 6:9  
*Voir aussi* Statistiques

**Président du Comité**  
Élection de Redway, 1:6

**Procès-verbaux et témoignages**  
Impression, 1:7-9

**Programme de contrats fédéraux.** *Voir plutôt* Contrats fédéraux, programme

**Programme des données sur l'équité en matière d'emploi.** *Voir plutôt* Emploi, équité, données, programme

**Programme Option.** *Voir plutôt* Option, programme

**Programmes sociaux.** *Voir* Handicapés

**Pye, Gregory** (Association canadienne des paraplégiques)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:43-53, 55-6

**Québec**  
Formation, *Livre blanc*, 16:61-2  
*Voir aussi* Emploi, équité, programme

**Québec, Fédération des travailleurs et travailleuses.** *Voir plutôt* Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

**Quotas.** *Voir* Emploi, équité, programme; Fonction publique; Handicapés—Embauche

**Quotidiens**  
Femmes, représentation, 5:6  
Minorités, représentation, 5:6

**Radio-Canada**  
Commission canadienne des droits de la personne, entente, 9:43, 45-6; 13:9-10  
Situation, 4:20; 8:29-31; 9:10, 16, 24-5, 37-8, 43-4; 14:7-8  
*Voir aussi* Témoins

**Radiodiffusion et télécommunications canadiennes, Conseil.** *Voir plutôt* Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes

**Radiodiffusion, industrie**  
Femmes, représentation, 8:29-31, 33  
Situation, 13:5-6, 8-11  
*Voir aussi* Employeurs—Plans de mise en oeuvre

**Radiodiffusion, Loi**  
Stipulations, chevauchement, 8:30, 36; 13:4, 6, 9, 12

**Rapports à la Chambre**  
Premier, 18:xi  
Deuxième (Une question d'équité), 18:xiii-xix, 1-77, 79-82  
Rapports minoritaires  
Nouveau parti démocratique, 18:71-77  
Parti libéral, 18:63-70

**Rapports des employeurs**  
Analyse, processus, 3:5  
Commission canadienne des droits de la personne, examen, 1:26  
Complexité, 3:32-4  
Contrats fédéraux, programme, 5:22  
Efficacité, 5:20; 15:16  
Évaluation, 5:25; 9:9; 11:35; 17:12-3  
Exigences, 1:25-7; 3:4-5, 11, 14, 28-9; 9:9-10; 13:16  
Mobilité, données, 3:32-4  
Poursuites judiciaires, 1:37; 3:35-6  
Public, accès, 1:26; 2:10; 3:5-6; 10:35; 12:26-7  
Publication, fréquence, 5:23  
Questionnaire normalisé, 7:5-7  
SIPREME, 3:5  
*Voir aussi* Fonction publique

**Recensement.** *Voir* Statistiques

**Redway, l'hon. Alan** (PC—Don Valley-Est) (président)  
Allemagne, 11:32-3  
Autochtones, 15:58  
Banques, 7:13  
CCN, 15:50  
Comité, 8:47-8; 9:60-1  
Budget, 4:34-5  
Documents, 4:21; 7:35; 8:48; 9:45; 11:34; 16:68  
Ministère d'État (Emploi et Immigration), 13:56; 16:68  
Rapport, 16:68  
Renseignements, 9:52  
Séance d'organisation, 1:6-19  
Séances à huis clos, présence, 2:3; 18:79-81  
Témoins, 1:27; 5:32; 7:21-2; 8:47-8; 9:60-1; 12:32-3; 14:37  
Voyages, 4:35-6; 5:33

**Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, 11:57**  
Commission canadienne des droits de la personne, 12:28; 14:27  
Commission de la fonction publique, 6:26-7  
Commission de l'équité en matière d'emploi, 16:14-5, 18-9

- Manitoba Telephone System—Suite**  
*Voir* Témoin
- Martin, Dick** (Congrès du travail du Canada)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 7:21-2, 31-4
- Maternité, congés.** *Voir* Gendarmerie royale du Canada—Femmes
- McGregor, Carol** (Disabled People for Employment Equity)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 9:31-5, 38-42, 44
- McInnes, Rob** (Conseil canadien de la réadaptation et du travail)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:19-29, 31-3
- McLaren, Philip H.** (O.R.C. Canada Inc.)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 7:15, 18-21
- Meister, Joan** (Coalition des personnes handicapées de la Colombie-Britannique)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 12:5-13
- Mérite, principe.** *Voir* Fonction publique—Principe
- Métis.** *Voir* Autochtones
- Ministères, organismes fédéraux.** *Voir* Emploi, équité, programme
- Minorités visibles**  
 Définition, 1:21; 2:24; 3:43; 4:23-4; 5:9, 11-2, 21; 10:15; 11:38-9; 13:20-1; 14:22-3; 17:17-8  
 Sous-groupes, établissement, 10:4-6, 14-5; 13:33-4; 14:23, 26; 16:33  
 Discrimination, indemnisation, 11:37-8  
 Expression, 14:19, 26-7; 16:54-5  
 Femmes, 10:5, 8, 12; 13:29-34; 14:18-9  
 Noirs, situation, 10:5, 8-9, 12  
 Situation, 3:9; 5:5-6; 11:36  
 Sous-représentation, 5:4-5  
*Voir aussi* Banques; États-Unis; Fonction publique; Forces armées; Gendarmerie royale du Canada; Police, agents; Quotidiens; Statistiques
- Minorités visibles, Alliance canadienne.** *Voir plus tôt* Alliance canadienne pour les minorités visibles
- Montour, Bill** (Assemblée des premières nations)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:22-32
- Murray, J.P.R.** (Gendarmerie royale du Canada)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:5-14
- Nash, Peggy** (Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aéropatiale et de l'outillage agricole)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 14:5-17
- Niemi, Fo** (Centre de recherche-action sur les relations raciales)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 16:49-53, 55-63, 65-7
- Noirs.** *Voir* Minorités visibles
- Nominations par décret.** *Voir* Emploi, équité, programme
- Nouvelle-Écosse.** *Voir* Discrimination
- Nunziata, John** (L—York-Sud—Weston)  
 Autochtones, 9:24-5; 14:21  
 Comité, 13:56  
 Séances à huis clos, présence, 18:79  
 Commission canadienne des droits de la personne, 4:15-7; 5:10-1; 12:26  
 Construction, industrie, 12:17-8  
 Contrats fédéraux, programme, 3:26  
 CRTC, 13:7-9  
 Emploi, équité, Direction, 3:47; 4:16  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 3:25-8, 35-7, 41-3, 47-8; 4:15-7, 28-30; 5:10-2, 24-5, 30-2; 8:12-5; 9:14-5, 24-6; 10:14-5, 22-3, 31-3; 12:11-2, 17-8, 25-7; 13:7-9, 20-1, 37, 48, 51; 14:10-3, 21-3, 36, 48-9; 16:36-8, 42-3, 47-8, 56-8  
 Emploi et Immigration, ministère, 12:26  
 Employeurs, 12:25  
 Fonction publique, 3:27-8; 4:28-9; 8:12-4  
 Groupes désignés, 4:30; 9:14-5; 13:20-1; 14:36; 16:43  
 Handicapés, 3:42-3; 12:11-2; 13:48-9  
 Minorités visibles, 3:43; 5:11-2; 10:14-5; 13:20-1; 14:22-3  
 Radiodiffusion, Loi, 13:9  
 Rapports des employeurs, 3:35-7  
 Sociétés d'État, 9:14-6  
 Statistiques, 9:15  
 Syndicat des travailleurs en communication et en électricité, 16:42-3  
 Syndicats, 9:14-5; 11:1-2; 16:58
- Okuda, Sachiko** (Conseil ethnoculturel du Canada)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:15, 18
- Oliver, Jules** (Commission de la fonction publique)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 6:23-5, 28
- Ontario.** *Voir* Emploi, équité, programme
- Option, programme.** *Voir* Femmes
- O.R.C. Canada Inc.** (Organization Resources Counsellor Canada Inc.)  
 Rôle, services, 7:15, 20  
*Voir aussi* Témoin
- Ordres de renvoi**  
 Comité, composition, 1:3  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:3, 16-7
- Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible.** *Voir* Témoin
- Organismes fédéraux.** *Voir* Emploi, équité, programme—Ministères
- Organization Resources Counsellor Canada Inc.** *Voir plus tôt* O.R.C. Canada Inc.
- Osborne, Fleurette Y.** (Congrès des femmes noires du Canada)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 10:4-10, 12-5

- Howatson, John** (Association des manufacturiers canadiens)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:39-40, 42-4, 48-9
- Immigrants**  
Communautés culturelles, organismes pluri-ethniques, reconnaissance, 13:28, 30  
Définition, 13:31-2  
Femmes, 13:27-30  
Formation, 13:29-30  
Linguistique, 13:26-7, 30-1  
Pays étrangers, situation, 13:28-9  
*Voir aussi* Groupes désignés
- «**Indépendance 1992**», Congrès international. *Voir* Handicapés—Congrès
- Iulig, Kathaleen** (Conseil national des autochtones du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:4-17
- Jaeger, Judy** (Association des banquiers canadiens)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 7:6, 10-1, 14
- Jain, Harish** (témoin à titre personnel)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, \$:4-19
- Johnston, Diana** (Commission de l'équité en matière d'emploi)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 16:4-20
- Jourdennais, Fernand** (P—La Prairie)  
Comité, séance à huis clos, présence, 18:80  
Journaux. *Voir pluri* Quotidiens
- Juges**  
Femmes, nomination, 14:28-9
- Kajack, Sharon** (Alliance canadienne pour les minorités visibles)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:40
- Katane, Mona** (Manitoba Telephone System)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 9:46-60
- Labaj, Annie** (Syndicat national des travailleurs et travailleuses de l'automobile, de l'aérospatiale et de l'outillage agricole)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 14:5-13
- Lafrance, Lise** (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:36-9
- Lam, Ed** (Conseil ethnoculturel du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:16-7, 20-1, 23-4
- Langan, Joy** (NPD—Mission—Coquitlam)  
Comité, 7:35
- Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 7:13-4, 18-9, 24-5, 27-9, 33-5  
Séance à huis clos, présence, 18:79
- Manitoba Telephone System**  
Concurrence, 9:56-7  
Situation, 9:53-6, 58-60
- Manitoba, Assemblée des Chefs. Voir pluri** Assemblée des Chefs du Manitoba
- Manitoba**  
Autochtones, situation, 7:29-30; 9:53-6
- Main-d'œuvre, Commission canadienne de mise en valeur de**  
*Voir pluri* Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre
- Maheu, Shirley** (L—Saint-Laurent—Cartierville)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:9, 27-8, 37-9  
Fonction publique, 11:9, 38  
Handicapés, 11:27-8  
Minorités visibles, 11:37-9
- MacDonald, Gerry** (Coalition des Organisations provinciales omuadsman des handicapés)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 7:4-10, 12-4
- Lomax, William, J.** (Association des banquiers canadiens)  
Lieux de travail. *Voir* Handicapés
- Lesbiennes. Voir** Groupes désignés—Homosexuels et Femmes
- Les femmes dans les métiers et les technologies, organismes. Voir** Femmes
- Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:32-9
- Leduc, Lise** (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 12:23-6, 30
- Lawson, Jim** (Chambre de commerce du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 2:13
- Laporte, André** (ministère de l'Emploi et de l'immigration)  
Langues. *Voir* Autochtones
- Langues. Voir** Autochtones  
Syndicats, 7:32; 10:36; 16:30  
Handicapés, 2:23; 8:19, 45  
Groupes désignés, 2:23; 5:14; 8:18; 9:54-6; 10:37; 11:40-1; 15:46; 16:62  
Employeurs, 2:24; 7:32; 16:30  
Emploi et immigration, ministère, 5:26; 14:44  
Rapport à la Chambre, motion, 18:81
- Laurent, Lise** (ministère de l'Emploi et de l'immigration)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:34; 2:21, 23-4, 32; 5:14-5, 26-7; 7:20-1, 30, 32; 8:19, 31-2, 44-6; 9:23-4, 29-30, 54-6, 10:36-7, 40-1; 11:12-3, 28-9, 33, 40-1, 48-9; 14:32-4, 43-4, 48-9; 15:27-9, 45-6, 57; 16:28-31, 48, 62-3  
Rapport à la Chambre, motion, 18:81
- Laurent, Lise** (ministère de l'Emploi et de l'immigration)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:34; 2:21, 23-4, 32; 5:14-5, 26-7; 7:20-1, 30, 32; 8:19, 31-2, 44-6; 9:23-4, 29-30, 54-6, 10:36-7, 40-1; 11:12-3, 28-9, 33, 40-1, 48-9; 14:32-4, 43-4, 48-9; 15:27-9, 45-6, 57; 16:28-31, 48, 62-3  
Rapport à la Chambre, motion, 18:81
- Laurent, Lise** (ministère de l'Emploi et de l'immigration)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:34; 2:21, 23-4, 32; 5:14-5, 26-7; 7:20-1, 30, 32; 8:19, 31-2, 44-6; 9:23-4, 29-30, 54-6, 10:36-7, 40-1; 11:12-3, 28-9, 33, 40-1, 48-9; 14:32-4, 43-4, 48-9; 15:27-9, 45-6, 57; 16:28-31, 48, 62-3  
Rapport à la Chambre, motion, 18:81
- Langlois, Charles A.** (P—Manicouagan; secrétaire parlementaire du ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie du 8 mai 1991 au 7 mai 1993)  
Autochtones, 9:23-4, 55-6; 11:12-3; 15:27-9  
Comité, 2:33-4; 7:36; 8:48; 9:60-1; 14:33  
Séances à huis clos, 18:79-81
- Langlois, Charles A.** (P—Manicouagan; secrétaire parlementaire du ministre de l'Industrie, des Sciences et de la Technologie du 8 mai 1991 au 7 mai 1993)  
Autochtones, 9:23-4, 55-6; 11:12-3; 15:27-9  
Comité, 2:33-4; 7:36; 8:48; 9:60-1; 14:33  
Séances à huis clos, 18:79-81



- Handicapés**  
 Ateliers protégés, 11:26, 28  
 Congrès international, «Indépendance 1992», 5:33  
 Consultations, 12:7, 10  
 Définition, 1:21; 3:42-3; 6:13, 28; 7:5, 7-8, 38-9; 8:45-6; 9:7, 17-8, 38-41; 10:27; 11:18, 20; 12:7, 11-2, 30; 13:45, 47-50; 14:30; 17:24-5  
 Disponibilité, 8:19  
 Embauche  
 Cessation d'emploi, comparaison, 4:32-3; 6:22-3; 7:8-9; 8:20, 40-1  
 Facteurs dissuasifs, 11:21-5  
 Provinces, 13:50  
 Quotas, 12:5-6, 10-1; 13:44, 50, 52  
 Secteurs, 12:19-20; 13:54  
 Employeurs, subventions, 13:53-4  
 Enquête sur la santé et les limitations d'activités, 6:6-7, 13; 9:40  
 Formation, 8:42-3, 47; 11:24-5, 27; 13:32; 12:8; 13:45-6, 52-3  
 Intégration, mesures spéciales, 12:7  
 Lieux de travail, aménagement, 8:39, 41-2, 44-7; 9:35-6; 12:9-10; 13:45, 52  
 Pays étrangers, situation, 8:44; 9:34, 36-7, 40-1; 11:32-3  
 Placement, 13:54-6  
 Plainies, 9:32-3, 41-4; 12:7  
 Préjugés, 2:30  
 Programmes sociaux, répercussions, 11:22, 25; 13:45-6 12:12; 13:45-7, 50-2  
 Situation, 2:22; 3:9; 4:33; 7:12-3; 8:37, 40, 43-4; 9:32-7; 11:19-20, 25-6  
 Travail, valeur, 12:7  
*Voir aussi* Autochtones; Banques; États-Unis; Fonction publique; Forces armées; Gendarmerie royale du Canada; Statistiques
- Handy, Mary-Jane** (Chambre de commerce du Canada)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 12:20-1, 24, 29, 31-2
- Harcellement.** *Voir* Emploi, équité, programme
- Heap, Dan** (NPD—Trinity—Spadina)  
 Comité, séance à huis clos, présence, 18:79
- Hébert, Danielle** (Confédération des syndicats nationaux)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 14:44-51
- Hill, Charles** (Comité pour la promotion de l'emploi autochtone)  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:51-9
- Holmes, Nancy** (rechercheur pour le Comité)  
 Séances à huis clos, présence, 2:3; 18:79-81
- Homosexuels.** *Voir* Groupes désignés
- Groupes désignés—Suite**  
 Embauche  
 Augmentation, 2:29; 6:26-7  
 Facteurs préjudiciables, 7:9, 11  
 Période déterminée, 6:27; 8:20-1  
 Stratégie, 1:36-8; 2:31-2; 6:17-8; 9:11  
 États-Unis, 16:10, 15-7  
 Fonds d'adaptation, 16:17-8  
 Formation, qualifications, 2:12, 29-30; 3:29, 34-5; 5:15-6; 6:18-9; 7:27; 8:43; 9:49-51; 11:26, 53-4  
 Groupe prioritaire, 14:36, 45  
 Homosexuels et lesbiennes, 14:30, 34-5  
 Identification, *Voir plutôt* sous le titre *susmentionné* Auto-identification  
 Immigrants, inclusion, 13:26, 33-4  
 Position, 2:15  
 Postes  
 Haute direction, 9:14-5; 16:61-2  
 Réserve, 2:23-4  
 Reconnaissance professionnelle, 11:52-3, 56-7; 13:24, 26, 32; 13:4  
 Représentation, 1:24, 38; 2:5-6, 8, 13; 3:6; 11:37, 50  
 Partis politiques, 16:43  
 Proportionnelle, 11:37, 41-2  
 Syndicats, 5:7-8; 7:24-6; 16:40, 43-4  
 Ressources humaines, gestion, 5:7, 13-4; 6:29; 8:12, 15, 22, 25; 9:46; 13:29; 16:60-1, 64; 17:6  
 Salaires, 1:34  
 Sous-utilisation, 5:4-5; 9:6; 11:50-2  
 Terme, utilisation, 15:43  
 Traitement spécial, 1:20-1; 5:21; 14:37-8  
 Travailleurs âgés, inclusion, 2:27-8; 3:41, 46; 4:9-10, 23; 5:18-9; 7:8; 12:24; 14:14; 16:18  
*Voir aussi* Comité; Statistiques
- Groupes linguistiques**  
 Situation, 11:41; 16:51
- Halifax, N.-É.** *Voir* Citadelle
- Halliday, Bruce** (PC—Oxford)  
 Autochtones, 7:8; 9:29; 11:14, 15, 53-4  
 Banques, 7:9  
 Comité, 2:33-4; 4:36; 5:15; 12:33  
 Séance d'organisation, 1:6-7, 9-10, 12-3, 17  
 Séances à huis clos, présence, 2:3; 18:80-1  
 Commission canadienne des droits de la personne, 8:35-6  
 Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:30; 3:8; 2:29-31; 4:21, 32-3; 5:11, 15-6, 28-9; 6:9, 12, 14, 22-4; 7:10, 19-20; 8:20-2, 34-6, 40-1, 46; 9:16, 28-9, 44, 53-4; 5:6, 60; 10:10-1, 20; 38-40; 11:14-7, 34, 39-40; 12:9-10, 30-2; 14:34-5, 45-6; 15:21-2, 30, 48, 53-4; 16:40-2, 65
- Employeurs, 8:35; 9:56**  
 Enseignement, 9:53-4; 12:31-2  
 Femmes, 10:39-40  
 Fonction publique, 4:21; 6:22-4; 8:20-2; 9:28  
 Groupes désignés, 2:29-30; 4:23; 5:15-6; 7:8; 10; 10:10; 11:39-40; 14:34, 45-6; 15:30; 16:41-2  
 Handicapés, 4:23, 32-3; 6:22-3; 7:7-8, 8; 8:40-1, 46; 12:9-10  
 Population active, 1:38  
 Procès-verbaux et témoignages, 1:7-8  
 Radio-Canada, 9:16  
 Saskatchewan Wheat Pool, 15:21-2

- Fonction publique—Suite**  
Programmes de mesures spéciales, 6:20, 24-5; 8:5, 16-7, 20-2  
Quotas, 8:5; 11:47  
Rapports des employeurs, 5:21-2; 8:12; 9:38; 13:16  
Recrutement, avancement et maintien de l'effectif, 6:19-21;  
8:8-9, 20-1  
Réforme, projet de loi C-26, 8:7, 11  
Situation, 1:22, 25; 4:22, 28-9; 6:16, 29; 7:33; 8:8-9, 12, 18, 25-6  
Sous-ministres, responsabilité, 11:45-8  
Travailleurs âgés, 6:29-30  
*Voir aussi* Statistiques
- Fonction publique 2000, programme**  
Mise en application, engagements, 8:6-8  
Répercussions, 14:29-30
- Fonction publique, Commission.** *Voir plutôt* Commission de la fonction publique
- Fonction publique du Canada, Alliance.** *Voir plutôt* Alliance de la fonction publique du Canada
- Fonction publique, réforme, projet de loi C-26.** *Voir* Fonction publique—Réforme, projet de loi C-26
- Fontaine, Phil** (Assemblée des Chefs du Manitoba)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 9:19-20, 24-31
- Forces armées**  
Handicapés, 4:22  
Minorités visibles, 17:17  
Position, 4:22-3; 8:23
- Formation**  
En cours d'emploi, 16:22  
Stratégie, importance, 9:47-8, 50-1, 53-4; 10:38  
*Voir aussi* Autochtones; Construction, industrie; Employeurs—Femmes; Fonction publique; Groupes désignés; Handicapés; Immigrants; Québec
- Frajkor, George** (Conseil ethnoculturel du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:14-5, 17-9, 21-2
- Frasier Institute.** *Voir* Témoins
- Furrie, Adele** (Statistique Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 6:13-4
- Gais.** *Voir plutôt* Homosexuels
- Gallant, Marlene** (Employeurs des transports et communications de régie fédérale)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 10:26-7, 33-4, 36-7, 39, 41
- Garderies.** *Voir* Emploi, équité, programme
- Gendarmerie royale du Canada (GRC)**  
Autochtones, 15:6, 12  
Commission canadienne des droits de la personne, lien, 15:7  
Effectifs  
Civils, 15:13  
Qualités professionnelles requises, 15:13  
Ventilation, 15:9  
Emploi, équité, Loi, conformité, 15:6-9
- Gendarmierie royale du Canada (GRC)—Suite**  
Femmes, 15:6-13; 17:17  
Maternité, congés, 15:11  
Handicapés, 15:13-4  
Initiatives, 15:6-7, 11  
Minorités visibles, 15:6  
Position, 4:22; 8:23; 15:5-6  
*Relations raciales*, brochure, 15:12  
*Voir aussi* Témoins
- General Motors of Canada Ltd.**  
Ancienneté, principe, 14:8-9  
Programme de sensibilisation des apprentis, 14:15-6  
**Gestion, Centre canadien.** *Voir plutôt* Centre canadien de gestion
- «Ghetto rose».** *Voir* Femmes
- Gingras, Carole** (Fédération des travailleuses et travailleuses du Québec)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 16:24-31
- Giroux, Robert** (Commission de la fonction publique)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 6:17-29
- Glasheen, Lorette** (Employeurs des transports et communications de régie fédérale)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 10:28-9, 31-2, 36, 38-9, 42
- Godbout, Clément** (Fédération des travailleuses et travailleuses du Québec)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 16:20-31
- Goodman, Helgi** (Saskatchewan Wheat Pool)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:16-22
- Grant, Joan** (Employeurs des transports et communications de régie fédérale)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 10:26, 29-31, 33-5, 37-8, 40
- GRC.** *Voir* Gendarmerie royale du Canada
- Greffier du Comité**  
Comité, 1:6, 8, 10, 13, 16, 18; 3:48; 4:34-5
- Groupes désignés**  
Assimilation, 10:12  
Auto-identification, 1:38; 3:13; 4:24; 5:14, 23; 6:26; 7:9-10; 8:9, 37, 39, 45; 9:7-8, 17-9, 30-2, 38-41, 47; 10:27; 11:10-1, 16-7, 38-9; 12:23, 28-30; 13:20-1; 14:45-6; 16:53; 17:22-4  
Catégories, recoupement, 8:40; 9:28; 10:9-10; 11:15, 39-40, 47; 12:10; 13:33-4; 14:35-7; 15:30-1; 16:40-1; 17:23-4  
Définitions, 1:21; 4:8, 23-4; 5:9, 11, 21; 6:13-4; 9:7-8, 19; 14:30, 34; 17:24-5  
Discrimination, 5:17; 11:16  
Système, 3:46; 4:5; 7:16-7; 9:12-3; 10:21-2, 30; 13:30; 14:9, 17-20; 16:25-6  
Disponibilité, 4:30-1; 9:6-7, 53-6; 10:37-8; 11:18; 14:20; 15:46; 16:21, 25, 62-3; 17:21-2

- Employeurs—Suite**  
Position, sensibilisation, 2:16, 23-4; 4:14-5; 9:23; 10:28-31, 33, 37-8; 12:6-7; 17:5  
*Voir aussi* Contrats fédéraux, programme; Handicapés; Rapports
- Employeurs des transports et communications de régie fédérale.**  
*Voir* Témoins
- Enseignement**  
Accès, intégrité, 16:19  
Initiatives, importance, 9:49-51, 53-4; 10:31; 12:8, 31-2  
Universités, situation, 12:31-2
- Entreprises.** *Voir* Emploi, équité, programme
- Equal Employment Opportunity Commission, États-Unis.** *Voir* *pluôt* Commission de l'équité en matière d'emploi, États-Unis
- ESANE (Examen de sélection d'agent au niveau d'entrée).** *Voir* Fonction publique
- États-Unis**  
Action positive, programmes, 16:7-8, 12-3  
AT&T, équité, cas, règlement, 5:18  
*Civil Rights Act*, partie VII, 16:4-7, 9-13, 17, 20  
Handicapés, situation, 16:5-6, 8  
Minorités visibles, 16:10-1  
Progrès, situation, 16:19  
Travailleurs âgés, 16:18  
*Voir aussi* Commission de l'équité en matière d'emploi; Emploi, équité, programme; Groupes désignés; Statistiques
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.** *Voir* Témoins
- Femme, situation, Conseil consultatif canadien.** *Voir pluôt* Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme
- Femmes, statut, Comité canadien d'action.** *Voir pluôt* Comité canadien d'action sur le statut de la femme
- Femmes**  
*Action travail des femmes*, affaire, 4:12, 17; 5:26  
Secteurs non traditionnels, 2:19-20; 6:24-5; 15:20-1, 51; 16:26, 37  
Temps partiel, 15:38  
Formation, choix professionnels, 15:35, 37-8  
Gestion intermédiaire, 14:24, 27-8  
«Ghetto rose», phénomène, 16:11  
«Les femmes dans les métiers et les technologies», organisme, 12:17  
Option, programme, 6:20, 24-5  
«Plafonnement voile», 2:22; 3:20  
Promotions, 2:22; 3:20-1; 10:18  
Représentation, 15:34-5  
Salaires, 2:22; 3:29; 10:18, 20-1, 23-4; 14:28, 42; 15:33  
Situation, 3:8-9; 5:5, 8; 10:40; 14:17-21, 28-9, 38, 45; 15:33  
Travailleuses enceintes, retrait préventif, 16:22-4, 31  
*Voir aussi* Autochtones; Banque de la Nouvelle-Écosse; Banques; Construction, industrie; Fonction publique; Gendarmerie royale du Canada; Immigrants; Juges; Minorités visibles; Quotidiens; Radiodiffusion, industrie; Statistiques
- Femmes au travail, Conseil d'intervention pour l'accès.** *Voir pluôt* Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
- Femmes immigrantes et femmes appartenant à une minorité visible, Organisation nationale.** *Voir pluôt* Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible
- Femmes noires du Canada, Congrès.** *Voir pluôt* Congrès des femmes noires du Canada
- Ferland, Marc (PC—Portneuf)**  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 17:17-9, 24-5  
Forces armées, 17:17  
GRC, 17:17
- Film et télévision, industrie.** *Voir pluôt* Radiodiffusion, industrie
- Finestone, Sheila (L—Mont Royal)**  
Autochtones, 11:11-2, 17  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 11:10-2, 17, 24-7, 30, 42-4, 46, 52-4  
Fonction publique, 11:43-4  
Groupes désignés, 11:42, 52-4  
Handicapés, 11:24-6  
Statistiques, 11:42-3
- Fiscalité.** *Voir* Emploi, équité, programme
- Fonction publique**  
Action positive, programme, 2:33; 6:29; 8:5; 11:8  
Autochtones  
Affaires indiennes et Nord canadien, ministère, représentation, 8:15-8; 9:20, 24, 29; 15:24, 31-2, 55-6  
Barrières, 9:28-9  
Incitations, 15:27  
Programme de recrutement, 15:24  
Situation, 8:10; 11:8-9; 15:26-7, 51, 55  
Cessations d'emploi, 6:23  
Conseil du Trésor, directives, 3:27-8; 4:8, 21; 5:27-8; 6:22; 7:23; 8:4-7, 14-5  
Collaboration avec d'autres ministères, 8:24  
Évaluation, 8:23  
Rapport d'étape, 8:6-7  
Consultations, 8:7, 10; 13:18-9  
Décrets d'exemption, 6:20; 8:20  
Emploi, équité, Loi, non-application, 8:5, 10-1, 13, 22-3, 25-6; 9:34; 12:8; 13:21-2; 15:25-6; 16:21, 32  
ESANE, examen, 9:28-9; 11:43-4, 47; 13:27; 14:32  
Femmes  
Rapport, *Au-delà des apparences*, 8:5, 7, 15  
Situation, 2:22; 4:28; 6:21-2, 24-5; 11:41; 14:24  
Formation, postes, 8:16-7  
Formulaires de demande d'emploi, 6:25-6  
Gestionnaires, formation, rendement, 6:18-9; 8:6, 24; 11:47-8; 13:16, 18; 16:51, 66-7  
Handicapés, 6:23-4; 11:24-5  
Minorités visibles, 11:38-9, 41-8  
Plan d'action, 8:7  
Principe du mérite, 6:17; 8:5; 14:29-30; 15:25, 27  
Programme d'accroissement des pouvoirs et des responsabilités ministérielles, 8:25



- Emploi, équité, programme—Suite**  
 Quotas, système, 4:18-9; 5:26; 8:18; 9:6; 9:10-20; 11:26-7; 31-3, 39; 12:10-1, 30-1; 13:8; 36; 38; 14:23; 33; 15:7; 42; 47; 17:25  
 Rapport annuel au Parlement, 1:26; 33; 3:5-6  
 Rapports à la Chambre  
 Premier (mandat, prorogation), 18:xi  
 Deuxième (Une question d'équité), 18:xiii-xix, 1-77, 79-82  
 Régions, considération, 9:22; 11:6; 16:51, 57  
 Résultats, progrès, 1:26-7; 33; 2:8-9; 15-6; 21-4; 3:5-6; 8-12, 25-6; 4:28-9; 10:33-4; 11:35; 14:38-9; 41-2; 17:5; 16-7  
 Salaires, part, distinction, 1:33-4; 3:29; 4:13-4; 7:34; 10:23-4; 14:48; 15:38-9; 16:35; 44-5  
 Sanctions, 1:25-6; 31-2; 2:10-2; 30; 3:23; 30; 35-7; 4:17; 5:17, 26-8; 7:10; 21; 23; 30-1; 8:12; 14-5; 18-9; 45-6; 9:22; 26; 31; 10:21; 31-2; 11:33; 35; 13:17; 17:8; 13; 20-1  
 Secteur privé, 3:9-10; 10:13-4; 12:19-20; 14:25  
 Sensibilisation interculturelle, 11:6-7; 11-2; 15:53-5; 57-8; 16:64  
 Sondages, 2:5; 7-8; 14; 12:19  
 Surveillance et vérification, 7:6-7; 15-7; 10:21; 12:25-8; 14:44-5; 15:18; 23; 26; 16:56  
 Volonté politique, 11:38; 47  
**Emploi, équité, rapports, présentation, Système (SIPREME).**  
*Voir* Rapports des employeurs  
**Emploi et Immigration, ministère**  
 Groupes désignés, représentation, 16:56  
 Rôle, 2:7; 12, 14-6; 26; 33; 3:4-5; 18; 5:26; 7:5; 14; 9:7; 12:26-8; 14:44-5; 17:13-4; 21  
 Situation, 3:26-7; 4:25-6  
*Voir aussi* Témoins  
**Emploi et Immigration, ministre d'Etat. Voir** Témoins  
**Employés contractuels. Voir** Emploi, équité, programme  
**Employeurs**  
 Aide et formation, services, 2:23-4; 3:4; 11:8  
 Classement, 1:26  
 Consultations, 1:22-3; 36; 5:23; 7:11; 17; 19; 9:4; 15:17-8  
 Contrôle, 3:15  
 Définition, 1:22  
 Obligations, conformité, 1:23; 26-7; 34-5; 2:8; 10-1, 17; 3:15; 4:20-1, 27-8; 5:28-9; 7:17; 12:25; 14:25; 15:23-4; 47-9  
 Plans de mise en oeuvre  
 Consultations, 1:24-5; 27; 38; 2:21; 7:15; 10:7; 12-3; 27-8; 14:41-2; 15:26; 16:22, 24-5  
*Voir aussi sous le titre susmentionné* Plans de mise en oeuvre—Syndicats  
 Divulguation, 1:36-7; 3:12; 39; 4:26; 5:9; 29-30; 7:12-3; 8:35, 37-8; 9:6; 56-7; 10:13; 27-8; 34-5; 14:14-5; 15:35; 16:34-5; 17:10-8  
 Etats-Unis, 16:11-2, 14  
 Normes minimales, 16:35; 40; 46; 17:10  
 Objectifs, échanciers, 3:38-9; 4:18-9; 5:8-9; 7:11-2; 9:22; 49; 10:13; 18; 13:18; 14:6; 23; 15:25; 27; 35; 16:22; 17:9-10  
 Radiodiffusion, industrie, 13:10-1  
 Syndicats, consultations, 3:14-5; 5:10; 7:23; 31-2; 9:8; 13-4; 10:7; 14:5-6; 8-10; 14-5; 30; 41; 47-8; 50-1; 15:17-20; 16:30; 39-40  
 Vérification, 9:6  
 Québec, 14:47; 50; 15:35; 16:28-9; 63; 66  
 12:20; 13:18; 15:36; 16:23; 17:6  
 Public, position, information, 5:30-1; 9:8; 49; 10:35; 41-2; 13:22  
 Provinces, territoires, 3:19; 5:24-5; 11:57-8; 12:21; 13:22  
 Promotion, fonds, 16:53  
 Programmes, regroupement, 11:36  
 Politiques d'emploi globale, considération, 16:49-50; 60  
 Plaintes, processus d'examen, 10:8; 12:7; 9; 16:9; 19-20, 44  
 Pays étrangers, position, 3:10; 23-4; 33; 43-4; 5:29; 7:20; 8:42-4; 9:36-7; 45; 11:40; 16:65  
 Orientation, objectifs, 2:8; 12; 3:37-9; 10:6-7; 11:10-1  
 Ontario, 1:35; 3:19-20; 5:24; 9:33; 44; 14:34  
 Obstacles, élimination, 10:5-6; 12:10-1  
 Normes nationales, 14:16-7; 16:16  
 Nominations par décret, application, 16:51  
 Promotion, 17:6  
 Progrès, 4:28-9  
 Conseil du Trésor, lignes directrices, 4:21-2  
 examen, 4:25-6  
 Commission canadienne des droits de la personne, 16:51; 17:6, 15  
 29; 39; 11:35; 12:8-9; 28; 13:15; 14:6-7; 30; 15:16; 26; 52; 29-30; 5:21-2; 24-5; 6:22; 29; 7:23; 8:10-1, 23-5; 9:21; 10:7, 17  
 Ministères, organismes fédéraux, 1:31; 3:39-40; 4:8; 21, 25-6, 9  
 Indice, établissement, 5:7, 9  
 8:18-9; 9:8-9; 50; 10:41; 11:29; 12:20-1; 16:41-2; 63-4  
 Incitations, 2:27; 30-1; 3:30; 40-1; 5:6-7; 26-7; 7:10-1, 20-1; 10:21  
 Harcèlement, lutte, 10:21-3; 25; 30-1; 14:6, 15  
 Groupe de travail interministériel, 6:5; 13  
 Garderies en milieu de travail, importance, 10:5  
 Fonds. *Voir sous le titre susmentionné* Promotion  
 Fiscalité, relation, 8:45; 47; 11:30  
 Examen public, 1:32; 12:21; 17:5  
 10:20; 13:23; 43; 16:4-9; 16  
 Etats-Unis, 3:23-4; 38; 43-4; 5:8; 12-3; 32; 8:25; 29-30; 9:13; 28-9; 33-4; 40-1; 52; 59; 17:15-6  
 21, 26-7; 13:14-5; 17; 24-5; 54; 14:39; 46; 49-50; 15:15-6; 26, 7:19-20; 23; 8:27; 33-4; 44-6; 9:21; 11:54-6; 12:8; 12  
 Entreprises, taille, 1:30; 2:28; 3:26-7; 4:14; 5:8; 22; 30-2; 15:34  
 Employés contractuels, 8:28-9; 32-3; 9:10; 10:19; 15:34  
 10:24; 12:6; 16:50; 54; 59-61  
 Economie, situation, lien, 3:24-5; 4:19; 5:6; 7:13-4; 9:11-2; 21; 7:16-7; 9:48-9; 17:14, 17  
 Droits de la personne, distinction, 3:41; 44-6; 4:9; 11-2; 5:15, 3:39  
 Document, *Vers l'équité*, 3:39  
 Discrimination positive, 5:31  
 10:20; 25; 13:23-4; 38-41; 15:22; 41  
 Coût, bénéfices économiques, 3:48; 5:12-4; 7:13; 9:36; 53-4; 59; 10:7; 12:8; 22; 13:15; 14:39; 15:26; 16:7, 21  
 Contrats fédéraux, programme, distinction, 3:40; 7:19; 9:21; 14:43-4; 17:8  
 Consultations, 9:49; 14:43-4; 17:8  
 13:19; 15:40; 49; 17:5  
 Compétitivité, répercussions, 2:12; 5:13; 29; 9:57; 10:13-4; 12:6; 11:37  
 Commissaire, nomination, recommandation, 11:37  
 Comité directeur interministériel, 6:5; 13  
 Colline du Parlement, 11:56  
 54-5  
 Chances d'emploi égales, distinction, 1:20-1; 5:32; 13:34-6; 42, 2:29; 6:25; 17:21  
 Centres d'emploi régionaux, rôle, 2:29; 6:25; 17:21  
 Souplesse, 2:9-10; 15:40-3; 49-50; 17:6-7  
 Application—Suite  
 Emploi, équité, programme—Suite

**Evêques, John** (Association canadienne de la construction)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 12:14-6

**Dewetring, June** (chercheur pour le Comité)  
Comité, séance à huis clos, présence, 18:79-81

**Diaz-Redden, Patricia** (Conseil ethnoculturel du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:25-8, 31-4

**Disabled People for Employment Equity**  
Position, 9:35  
*Voir aussi* Témoins

**Discrimination**  
Abolition, mesures, 15:43-4  
Economie, répercussions, 16:13  
Nouvelle-Ecosse, 15:44  
*Voir aussi* Autochtones; Emploi, équité, programme; Groupes désignés; Minorités visibles

**Disponibilité**, *Voir* Autochtones; Emploi, équité, programme; Groupes désignés; Statistiques

**Droits de la personne**, *Voir* Emploi, équité, programme

**Droits de la personne, Commission canadienne**, *Voir* plutôt Commission canadienne des droits de la personne

**Duplessis, Suzanne** (PC—Louis-Hébert; secrétaire parlementaire du ministre des Relations extérieures et ministre d'Etat (Affaires indiennes et Nord canadien) du 8 mai 1991 au 7 mai 1993)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:9-10, 21-2, 33, 41, 52, 54  
Fonction publique, 13:21  
Groupes désignés, 13:41  
Handicapés, 13:52, 54  
Immigrants, 13:32-3  
Radio-Canada, 13:9

**Economie**, *Voir* Contrats fédéraux, programme; Discrimination; Emploi, équité, programme

**Emploi, centres**, *Voir* Emploi, équité, programme

**Emploi, équité, Commission d'enquête**, *Voir* plutôt Commission d'enquête sur l'équité en matière d'emploi

**Emploi, équité, Direction**  
Programmes et services, 3:7-8, 47  
Rôle, 4:16

**Emploi, équité, données, programme**  
Disponibilité, 6:5  
Enquêtes, 6:7  
Utilité, 3:6-7

**Emploi, équité, Loi**  
Caractère expérimental, 1:27, 2:5  
Charte canadienne des droits et libertés, conformité, 1:20  
Conseil du Trésor, position, 8:14-5  
Définitions  
«Consultation», 1:23  
«Ministre», 1:22  
«Prescribed», 1:22  
Dispositions et application  
13:14, 36-7; 5:8; 12:32; 14:20, 39; 15:34  
12:14-6

**Emploi, équité, Loi—Suite**  
Dispositions et application—*Suite*  
Groupes non visés, 7:19  
Dispositions et application, examen, 1:19-39; 2:5-34; 3:4-48; 4:5-36; 5:4-33; 6:5-30; 7:4-36; 8:4-48; 9:4-61; 10:4-42; 11:4-58; 12:5-33; 13:4-57; 14:5-51; 15:5-59; 16:4-68; 17:4-26  
Rapport à la Chambre, premier, 18:xi  
Rapport à la Chambre, deuxième, 18:xiii-xix, 1-77  
Adoption, 18:80  
Annexes, 18:81  
Audio-cassettes, 18:80  
Conférence de presse, 18:81  
Exemplaires, impression, 18:81  
Publication en écriture braille, 18:82  
Recommandation, modification, m. (Langlois) adoptée, 18:81  
Rédaction et typographie, changements, autorisation, 18:81  
Réponse du gouvernement, demande, 18:61, 81  
Titre, 18:80  
Version française, réviseur, services, 18:80

**Documents**  
*Consultations préalables à l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 2:7, 14  
*Résumé statistique. Loi sur l'équité en matière d'emploi*, 3:8  
Historique, 4:5-6; 17:4  
Lacunes, 11:35  
Ministre responsable, 1:22  
Modalités administratives, 1:25; 5:20  
Modification, 2:15-6, 32; 4:27-8; 8:40; 9:22-3; 11:6, 37; 17:5, 9, 15, 19-20, 26  
Objet, 1:19-20; 2:6; 3:18; 24-5; 4:17-8; 5:20, 27; 15:34; 17:4  
Règlements, 1:22, 27; 3:37  
Révision, 1:27; 2:6, 13-6, 18, 21; 3:28  
*Voir aussi* Commission canadienne des droits et libertés; Fonction publique; Gendarmerie royale du Canada; Vote par appel nominal

**Emploi, équité, programme**  
1986, stratégie, 2:6, 15; 17:4  
Aménagements, politique, 4:9; 13:17, 19-20  
Ancienneté, principe, relation, 7:24, 27, 29-30; 8:28-9, 32-4; 9:14; 14:7, 9-10, 12-4, 22, 24, 29, 32-3, 50-1; 15:19-21, 45; 16:30-1, 36-9; 47-8, 53, 57-8; 17:18  
Appel, droit, 5:22; 12:27-8; 15:35  
Application  
Contrôle, renforcement, mécanismes, 1:32-3; 2:9-11, 15-7, 20-1, 24-5; 3:15, 21, 31-2; 5:17-20, 25-7, 32, 6:22; 7:5-6, 34; 9:24, 35; 10:19-20; 11:36; 12:6; 13:11-2; 14:7, 20-1, 30; 15:36, 43-4; 16:35, 43; 16:6; 17:8-9, 12, 18-9  
Coopération, 2:16-7; 9:12-3, 42, 51-2; 10:28-9; 14:43  
Indicateurs quantitatifs, qualitatifs, 3:8, 11-2, 31; 6:28; 7:12-3; 8:46-7; 9:9, 19, 44, 47; 10:6, 32-5; 12:9-10, 22-3, 30; 14:1-2; 15:16, 34-5, 42; 16:61  
Organisme responsable, 2:11-2, 26; 3:18, 30; 4:7-8, 10-1, 15-7, 26-7; 5:9-11, 20, 22-5, 30; 7:5, 13-4, 16-9, 23, 25, 27-8, 34; 8:34-7, 39; 9:7, 21, 34; 38, 44-5, 48-50, 54; 10:8-10, 21, 36, 38-9; 11:14, 20, 51-2, 57-8; 12:9, 21-2, 24-8; 13:16-7; 14:27, 30, 32-3, 42-5, 47; 15:17-9, 23, 26, 36-7, 45, 57; 16:23, 34, 52-3, 55-6; 17:8, 11-4

- Comité pour la promotion de l'emploi autochtone**  
Consultations, 8:17  
*Voir aussi* Témoin
- Comité spécial chargé de l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. *Voir plutôt* Comité**
- Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre**  
Rôle, 11:53-4, 57-8
- Commission canadienne des droits de la personne**  
Actions, 1:37  
Compétence, contestations judiciaires, 4:15, 19-20  
Décisions, retards, 7:24, 26  
Effectif, besoins, 4:12-3  
Emploi, équité, Loi, application, rôle, 2:11, 25-6; 4:10-1, 15-7; 5:10-1; 8:35-6; 12:21-2, 25-8; 16:52, 55-6; 17:14  
Efficacité, 10:21; 11:37; 14:27; 16:44  
Examens conjoints, 4:6, 18-21  
Plaintes, enquêtes, 4:6-7, 26-7, 51-2; 9:48-9; 11:35  
Plan, 4:25  
Recommandations, 4:27-8  
Sociétés d'Étair, étude, 9:7  
*Voir aussi* Contrats fédéraux, programme; Emploi, équité, programme—Ministères; Gendarmerie royale du Canada; Radio-Canada; Rapports des employeurs; Témoin
- Commission de la fonction publique**  
Rôle, 6:17, 26-7  
*Voir aussi* Témoin
- Commission de l'emploi et de l'immigration**  
Activités et consultations, 2:7; 13:53  
Rôle 2:12; 5:10; 10:21; 17:14
- Commission de l'équité en matière d'emploi (États-Unis)**  
Rôle de surveillance, 16:9-10, 12, 14-5, 18-20  
*Voir aussi* Témoin
- Commission d'enquête sur l'équité en matière d'emploi, 1984 (Abella)**  
Allusions, 7:15-6, 34; 8:5; 10:8; 13:38; 14:17, 20  
Confédération des syndicats nationaux  
Représentation, 14:37-8, 48-9  
*Voir aussi* Témoin
- Congrès des femmes noires du Canada**  
Rôle, représentation, 10:4, 10  
*Voir aussi* Témoin
- Congrès du travail du Canada**  
Employés, législation, assujettissement, 7:33  
*Voir aussi* Témoin
- Conseil canadien de la réadaptation et du travail**  
Membres, 11:30-1  
*Voir aussi* Témoin
- Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme**  
Mandat, position, 14:17, 23  
*Voir* Témoin
- Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes (CRTC)**  
Financement, 13:6, 9  
Licences, renouvellement, conditions préalables, 13:7-10, 13  
Position, rôle, 8:27, 30-1; 13:3-8, 12-3
- Conseil de la radiodiffusion et des...—Suite**  
*Voir aussi* Témoin
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail**  
Représentation, 15:32-3  
*Voir* Témoin
- Conseil du Trésor. *Voir* Emploi, équité, Loi; Emploi, équité, programme—Ministères; Fonction publique; Témoin**
- Conseil ethnoculturel du Canada. *Voir* Témoin**
- Conseil national de recherches**  
Position, 4:22
- Conseil national des autochtones du Canada. *Voir* Témoin**
- Conseil national des minorités visibles sur le perfectionnement de la main-d'œuvre. *Voir* Témoin**
- Construction, Association canadienne. *Voir plutôt* Association canadienne de la construction**
- Construction, industrie**  
Autochtones, 12:15, 18  
Femmes, 12:13-8  
Formation, 12:15-7  
Salaires, 12:18  
Situation, programmes, 12:14-6
- Consultations préalables à l'examen de la Loi sur l'équité en matière d'emploi. *Voir* Emploi, équité, Loi—Documents**
- Contrats fédéraux, programme**  
Conformité, vérification, 1:30; 2:6-7, 11-2, 17, 31; 3:15-7, 39, 46-7; 8:27; 9:47; 11:36; 15:49-50  
Critères, 1:28-9, 33, 36; 3:17; 12:22; 16:21, 51-2, 59-60, 65  
Entreprises appartenant aux membres des groupes désignés, 9:21; 12:13  
Description, 1:27-8  
Droit d'appel, 3:22-3  
Economie, situation, lien, 15:50; 16:66  
Employeurs accrédités, 1:30  
Organisme responsable, 2:12  
Plan de mise en oeuvre, 1:25  
Prix d'honneur, 1:30  
Sanctions, 1:29-30, 33; 3:17, 3:23; 10:23  
Syndicats, position, 16:32-3  
*Voir aussi* Emploi, équité, programme; Rapports des employeurs
- Conventions collectives. *Voir* Syndicats**
- Corporate Equal Opportunity Group**  
Membres, 7:15  
Rôle, 7:15
- CRTC. *Voir* Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes**
- Darling, Allan J. (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications)**  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:13
- De Laurentis, Joanne (Association des banquiers canadiens)**  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 7:11, 14





- Ball, Jo-Ann** (Association des manufacturiers canadiens)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:39-41, 44-6, 49-51
- Banque de la Nouvelle-Écosse**  
Femmes, représentation, 10:17-8  
Situation, 4:25
- Banque Toronto-Dominion**  
Situation, 4:25
- Banques**  
Autochtones, 7:8-9; 9:27  
Femmes, 4:28; 5:5  
Handicapés, 4:25; 7:8-9; 9:42; 11:26, 28  
Minorités visibles, 3:21-2; 5:5  
Plans opérationnels, 7:12  
Programmes, cotis, 7:13  
Ressources humaines, politiques, 7:4-5
- Bardé, Barbara** (Toronto Women in Film and Television)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 8:26-8, 30-6
- Bassaletti-Araneda, Teresa** (Conseil ethnoculturel du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:25, 27-3
- Beachell, Laurie** (Coalition des Organisations provinciales ombudsmans des handicapés)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 8:38-47
- Beatty, Harry** (Disabled People for Employment Equity)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 9:35-8, 43-5
- Bélanger, Sarah** (Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 14:28
- Béland, Ronald** (Centre de recherche-action sur les relations raciales)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 16:49, 54, 58-9, 61, 63-7
- Bélisle, Fernand** (Conseil de la radiodiffusion et des télécommunications canadiennes)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:10-1
- Bell Canada**  
Employés, Commission canadienne des droits de la personne, contestation, 10:39
- Benjamin, Akua** (Congrès des femmes noires du Canada; Comité canadien d'action sur le statut de la femme)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 10:5-11, 13-25
- Bertrand, Gabrielle** (PC—Brome—Missisquoi) (vice-présidente)  
Séance d'organisation, 1:8, 11, 13, 15-9  
Séances à huis clos, présence, 2:3; 18:79-81  
Commission canadienne des droits de la personne, 12:24-5; 16:55  
Commission de l'équité en matière d'emploi, 16:9
- Bertrand, Gabrielle—Suite**  
Contrats fédéraux, programme, 2:28  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:19, 33-4; 2:26-9; 3:27-30, 43; 4:13-4; 5:17; 6:14-5, 24-5, 29-30; 7:10-1, 20-1; 9:10-1, 39, 41; 10:41; 11:15-6, 45-6, 54-6; 12:24-5; 14:13-4, 25-6, 28-9; 15:8-9, 37-8; 16:9-11, 23, 25-6, 45, 54-6; 17:15-6  
Employeurs, 2:27; 4:14; 14:14, 25  
Etats-Unis, 16:10-1  
Femmes, 3:29; 6:24-5; 14:28-9; 15:37-8; 16:23, 26  
Fonction publique, 6:29-30; 11:45-6  
GRC, 15:8-9  
Groupes désignés, 1:34; 2:27-8; 3:29; 6:14, 25-6; 9:11; 11:16; 12:24; 14:14; 16:10, 25  
Juges, 14:28  
Minorités visibles, 16:54-5  
O.R.C. Canada Inc., 7:20  
*Process-verbaux et témoignages*, 1:8  
Rapports des employeurs, 3:29  
Sociétés d'Etat, 9:10-1  
Statistiques, 6:15  
Voir aussi Vice-président du Comité—Election
- Bjornson, David** (PC—Selkirk—Red River)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 9:32
- Black, Dawn** (NPD—New Westminster—Burnaby)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 2:24-6
- Black, William W.** (témoin à titre personnel)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 5:19-32
- Blackstaffe, Patricia** (Syndicat des travailleurs en communication et en électricité)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 16:32-48
- Boucher, Shirley** (Employeurs des transports et communications de régie fédérale)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 10:26-7, 33-4, 36-7, 39, 41
- Boxhill, Wally** (Statistique Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 6:14
- Brathwaite, Shirley** (Conseil ethnoculturel du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:16, 18
- Brown, David C.G.** (Conseil du Trésor)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 8:16-21, 23-4
- Canadien National**  
Situation, 9:13-4; 14:6  
Voir aussi Témoin
- Carbonneau, Claudette** (Alliance de la fonction publique du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 14:37-43, 46-51
- Carigan, Neil** (ministère de l'Emploi et de l'Immigration)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 3:31-2, 39, 47

**Abella, Commission.** *Voir plutôt* Commission d'enquête sur l'équité en matière d'emploi, 1984 (Abella)

**Action positive, programmes.** *Voir* États-Unis: Fonction publique;

**Affaire Action travail des femmes.** *Voir* Femmes—Action travail des femmes

**Affaires indiennes et Nord canadien, ministère.** *Voir* Fonction publique—Autochtones

**Agbeke, Marianne** (Conseil ethnoculturel du Canada)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 13:15-6, 18

**Air Canada**  
Situation, 10:17, 34; 14:6, 15

**Allemagne**  
Situation, 8:43-4; 9:34, 36, 40-1; 11:32-3

**Alliance canadienne pour les minorités visibles.** *Voir* Appendices; Témoins

**Alliance de la fonction publique du Canada.** *Voir* Témoins

**Allmand, l'hon. Warren** (L—Noire-Dame-de-Grâce)  
Comité, séance d'organisation, 1:6-12, 14-9

**Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 1:22**  
*Procès-verbaux et témoignages*, 1:7-9

**American Telephone and Telegraph Company (AT&T).** *Voir* États-Unis

**Anawak, Jack Iyerak** (L—Nunatsiag)  
Commission canadienne des droits de la personne, 12:27

**Construction, industrie, 12:18**  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 12:18, 27

**Ancienne, principe.** *Voir* Emploi, équité, programme; General Motors of Canada Ltd.

**Angus, Iain** (NPD—Thunder Bay—Atikokan)  
Comité, séance à huis clos, présence, 18:79

**Appendices**  
Alliance canadienne pour les minorités visibles, mémoire, 11A:10-9

**Assemblée des Chefs du Manitoba.** *Voir* Témoins

**Assemblée des premières nations.** *Voir* Témoins

**Association canadienne de la construction.** *Voir* Témoins

**Association canadienne des paraplégiques**  
Représentation, rôle, 13:44  
*Voir aussi* Témoins

**Association des banquiers canadiens.** *Voir* Témoins

**Association des manufacturiers canadiens**  
Représentation, 15:40  
*Voir aussi* Témoins

**AT&T.** *Voir plutôt* American Telephone and Telegraph Company

**Attewell, Bill** (PC—Markham—Whitchurch—Stouffville)  
Banques, 3:22, 32

**Attewell, Bill—Suite**  
Comité  
Séance d'organisation, 1:6, 8  
Séances à huis clos, présence, 2:3; 18:80

**Construction, industrie, 12:18**  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 3:19, 22, 32-5, 12:18  
*Procès-verbaux et témoignages*, 1:8

**Rapports des employeurs, 3:32-3**  
Statistiques, 3:33

**Au-delà des apparences, rapport.** *Voir* Fonction publique—Femmes—Rapport

**Aubin, Claude** (Comité pour la promotion de l'emploi autochtone)  
Emploi, équité, Loi, dispositions et application, examen, 15:56

**Autochtone, Comité pour la promotion de l'emploi.** *Voir plutôt* Comité pour la promotion de l'emploi autochtone

**Autochtones**  
Auto-identification, 9:30-1; 11:16-7  
Autonomie gouvernementale, 11:8; 15:52-3, 56-7  
Conseil des Anciens, 15:53-4  
Consultation, 15:53  
Définition, 1:21  
Discrimination, 9:25; 15:27  
Disponibilité, 9:55-6  
*Voir aussi sous le titre susmentionné* Postes

**Égalité économique, 9:20**  
Employeurs, attitude, 11:5-6  
Entreprises, 15:29  
Femmes, 14:18, 21-2  
Formation, éducation, 7:29-30; 9:22-4; 11:7, 11-2; 15:27, 29-30  
Gestionnaires, attitude, 11:5  
Handicapés, 15:54  
Langues, promotion, 9:19  
Métis, statut, 14:26  
Organismes, financement, 9:26  
Pays étrangers, situation, 11:14-5  
Plaintes, 9:20, 23-7  
Postes, disponibilité, accès, 11:12-4; 15:27-8, 52, 56, 58-9  
Programmes, 15:24, 31-2  
Alphabétisation et éducation, 15:55  
«Les chemins de la réussite: politique et mise en oeuvre», 11:6, 17; 15:59  
Participation au marché du travail, 8:15; 9:29  
Programme national de perfectionnement des autochtones, 11:6  
Recrutement, situation, 2:23; 3:9; 9:29-30; 15:24  
Représentation, 1:24; 9:20  
Revendications territoriales, 7:30-1  
*Voir aussi* Banques; Construction; Industrie; Fonction publique; Gendarmerie royale du Canada; Manitoba; Sociétés d'État; Statistiques

**Autochtones du Canada, Conseil national.** *Voir plutôt* Conseil national des autochtones du Canada

**Auto-identification.** *Voir* Groupes désignés

**Autonomie gouvernementale.** *Voir* Autochtones





# INDEX

## COMITÉ SPÉCIAL DE LA CHAMBRE DES COMMUNES

TROISIÈME SESSION—TRENTÉ-QUATRIÈME LÉGISLATURE

### DATES ET FASCICULES

—1991—

Novembre: les 21 et 25, f.1.

Décembre: les 5 et 11, f.2.

—1992—

Février: le 3, f.3; le 5, f.4; le 10, f.5; le 12, f.6; le 17, f.7; le 19, f.8; le 24, f.9; le 26, f.10.

Mars: le 9, f.11; le 11, f.12; le 16, f.13; le 18, f.14; le 23, f.15; le 25, f.16.

Avril: le 2, f.17; les 8, 9, 28 et 29, f.18.

Mai: le 7, f.18.





Cet index est un index croisé couvrant des sujets variés. Chaque fascicule est enregistré selon la date et cette référence se trouve à la page suivante.

L'index contient l'analyse des sujets et les noms des participants. Chaque référence apparaît sous les deux rubriques afin de faciliter l'accès par le nom de l'intervenant ou par le sujet. Les chiffres qui suivent les titres ou sous-titres correspondent aux pages indexées. Certains sujets d'importance font aussi l'objet de descripteurs spéciaux.

Les noms des intervenants et les descripteurs sont inscrits dans un ordre alphabétique. Certaines entrées relatives à la législation sont indexées chronologiquement.

Une entrée d'index peut se composer d'un descripteur en caractères gras et d'un ou de plusieurs sous-titres tels que:

**Impôt sur le revenu**  
Agriculteurs  
Gains en capital

Les renvois à un premier sous-titre sont indiqués par un long trait.

**Gains en capital.** Voir Impôt sur le revenu—Agriculteurs

Les abréviations et symboles que l'on peut retrouver dans l'index sont les suivants:

1<sup>re</sup>, 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> l. = première, deuxième, troisième lecture. A. = appendice. Am. = amendement. Art. = article. Chap. = chapitre. Dd. = ordre de dépôt de documents. Déc. = déclaration. M. = motion. Q.F. = question au *Feuilletton*. Q.O. = question orale. R.g. = réponse du gouvernement. Rés. = résolution. S.C. = Statuts du Canada. S.r. = sanction royale.

Affiliations politiques:

BQ	Bloc Québécois
Cons. Ind.	Conservateur indépendant
Ind.	Indépendant
L	Libéral
NPD	Nouveau parti démocratique
PC	Progressiste conservateur
Réf.	Parti réformiste du Canada

Pour de plus amples renseignements, veuillez vous adresser  
au Service de l'index et des références (613) 992-7645.  
Télécopieur (613) 992-9417

Publié en conformité de l'autorité du Président de la Chambre des communes par l'Imprimeur de la Reine pour le Canada.  
En vente: Groupe Communication Canada — Édition,  
Approvisionnement et Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

Published under authority of the Speaker of the House of Commons  
by the Queen's Printer for Canada.  
Available from Canada Communication Group — Publishing,  
Supply and Services Canada, Ottawa, Canada K1A 0S9

CHAMBRE DES COMMUNES

**Examen de la Loi sur l'équité  
en matière d'emploi**

COMITÉ SPÉCIAL CHARGÉ DE L'

DU

**INDEX**

CANADA









JAN 27 1993



